

## わが国の公的年金改革と確定拠出型年金

若 杉 敬 明

小山理事長 定刻になりましたので、ただいまから講演会を始めます。

本日の講師は、東京大学教授の若杉敬明先生です。若杉先生には、これまでたびたびこの講演会の講師をお願いしていますし、高名な方でございますので、ご存じの方が多いかと思いますが、恒例でございますので、ご経歴等を簡単に紹介させていただきます。

若杉先生は、昭和四十一年に東京大学経済学部を卒業され、四十二年に大学院経済学研究科の修士号を取得されております。その後、同大学助教授を経まして、昭和六十年に東京大学経済学部教授に就任され、平成八年からは東京大学大学院経済学研究科教授として現在に至っておられます。このほか先生は、米国のみンガソ大学ミツイライフ金融研究所所長を兼任しておられます。

先生はこれまでに、ご専門の企業金融論、資本市場論、資産運用論等の分野で、多数の著書を発表してお

られます。そこで、本日は、若杉先生に「わが国の公的年金改革と確定拠出型年金」というテーマでお話しただすこといたしました。ご清聴をお願いいたします。

ただいま御紹介いただきました東京大学の若杉でございます。きょうは、「わが国の公的年金改革と確定拠出型年金」ということでお話をさせていただきます。内容が少し盛りだくさんですので、確定拠出年金の方を中心にお話をしたいと思います。

今理事長から紹介がありましたように、一九九九年は、いわゆる財政再計算の年として、五年ごとに諸条件の変化を考慮に入れて、保険料や給付についての見直しといふか、再設計を行っています。

前回は九四年にありますて、九五年度から実施されたわけですが、今回は九九年がその直近の財政再計算の年になつていています。去年の夏にはこれが国会を通っているはずだったのですが、

与党三党連立ということで、なかなか足並みがそろわないようで延び延びになつています。また、

と、仕事をやめざるを得なくなる、それを「退職」というわけですが、そのとき生活を保障するための所得、それを「年金」と呼んでいるわけです。必ずしも六十歳とか六十五歳とか老齢にならなくとも、ディスエイブルドになつて働けなくなる場合も含みますが、多くの場合は、老後にもらうのが普通ですから、「老齢年金」というわけです。

このときに、先進国は、公的年金、企業年金、個人年金という三つの年金制度を普通持つておられます。このうち企業年金と個人年金は国がやるのではないということ、「私的年金」と呼ばれているわけですが、普通は公的、企業、個人の三つに分けまして、これを「年金の三本柱」と呼んでいるわけです。公的年金は国がやるわけですが、公的年金も企業年金も個人年金も、いずれもそれぞれ一人一人の老後の所得を確保するという目的

確定拠出年金については二月三日に閣議決定され、その後、衆議院にかかるというふうに伺っております。

そういうことで、まだ確定拠出年金が通っていないものですから、これから若干の変化はあるかもしれませんけれども、ここまで来ますと、それほど大きく変わらないと思いますので、その前提でお話をさせていただきたいと思います。

きょうは、最初に年金とはどういうものか、ごく簡単にお話ししまして、その後、公的年金改革、そして新しく入ってくる確定拠出年金についてお話をさせていただきたいと思います。

## 一、年金とは

年金というのは、老後の、あるいは若いうちでも体が不自由になつたりして働けなくなりますで行われるわけです。

ちょっと余分なことになりますが、例えば動物を見てみると、野生の動物は、自分の食べるものを蓄えるということを知りません。そういうことをよく一部知っている動物もいるかもしれません、が、普通の多くの動物は蓄えていくことなどできませんので、毎日毎日、自分のえさを求めて食べて、また次の日を迎えるということをしているわけです。そういう野生の動物の場合には、死ぬまで食べ物を求めて働かなければいけないわけです。働くというと変かもせんけれども、獲物を求めなければならないわけです。

ところが、人間の場合には、特に先進国では、その人が一時間なり一日、あるいは一ヶ月働くと、賃金とか給料をもらえるわけですが、生産性がかなり高いので、自分が食べていくのに必要な以上の所得を得ることができます。した

がって、例えば六十歳とか六十五歳までは働いて、その後は、それまでに働いた所得のうち一部を老後を使うことができるわけです。ですから、我々人間の場合には、特に生産性が高い国においては、毎日毎日、死ぬまで働き続けるといふことはしないでも、若いときに働いて、その一部を蓄えておけば、老後は何もしないで楽しむことができるということが可能になるわけです。ですから、年金というのは、生産性が高い国でないとできないわけです。そういう意味でいいますと、経済が進んだ国の人たちの特権というか、恩恵ということになるわけです。

この公的年金、企業年金、個人年金という三つの年金の目的はそれぞれ同じでして、老後の所得を確保するということですが、しかしそれをやる動機、モチベーションは、それぞれ違います。

#### 公的年金の場合には、国民が相互に助け合う、

本的には若い世代の人が年寄りの世代の人を養う。そういう方式を「賦課方式」といいます。現役の人が年寄りを養う、世代間でもって所得を移転して、助け合うということになります。

それと同時に、日本の場合には社会保険方式ということで、保険料を払わなければ年金をもらえないことになっているわけですが、その保険料

は、その人がもらう給料に比例していますから、たくさん所得を取っている人ほど保険料をたくさん払うわけです。ところが、もらう給付の方は、所得に比例している部分と固定的な部分があります。固定的な部分は、たくさん保険料を払う人も払わない人も同じですから、完全に保険料には比例していないわけです。所得が高い人の方が、それだけたくさん負担をしているということで、より所得の多い人から低い人への移転といふことも行われているわけです。

相互扶助という精神でやるわけです。それに对企业年金は、従業員に対して企業がお金を出して年金をやるわけですから、企業にとつては人事政策上の一つのツールになります。基本的には、インセンティブということです。老後の所得という重要なものを従業員に提供することによって、従業員に、その会社で働くこととか、その会社にとどまつてもらうこととのインセンティブにする、そういう意味を持つています。ですから、突き詰めていえば、企業年金というのは、企業が従業員をモチベートするために、動機づけるために行うインセンティブだということになるわけです。それに対して個人年金というのは、自分で自分の老後のためにためていくものですから、これが本来純粋な年金ということになるわけです。

もう少し公的年金についてお話ししますと、具体的にはいろいろなやり方があるわけですが、基

あるいは、六十歳まで元気で働かられればいいのですが、不幸にして、病気とか事故で三十歳とか四十歳で働けなくなってしまい、そういう人たちは年金がもらえるわけですが、それは六十歳まで働ける健康な人から、そういう人たちへの移転が行われているわけです。

所得をたくさんもらえるとかももらえないというのは、もちろんその人の努力にもよるわけです。が、その人がどんな能力（タレント）を、神様なり両親からもらつて生まれてくるかによつても決まるわけです。そのときに、自分がどういう能力をもらつて生まれてくるかということは、だれも選べないわけです。多分ここにいらっしゃる人全員が、もしも一度生まれてくるときに、こういふ能力をもらえるということがわかつたら、必ず皆さん今と同じでいいと思う人はいないと思うんです。私も欲しいものがいっぱいあります。しか

し実際には、自分が生まれるときにどんな能力をもらってくるか、だれも決まっていないわけです。そういう意味でいいますと、それはランダムなもの、神様が適当に、この人にはこういう能力というふうにばらまいているのと同じことです。

そういう意味でいいますと、我々にとっては、どういう能力を持って生まれてくるかということは、リスクです。わからないですから。もちろん自分の努力もありますが、持って生まれた能力を、世の中うまく使って所得がたくさん上がる人もいれば、あるいは、すぐすぐれた能力を持つていても、その時代に合わなくて所得が稼げないという人たちが出てくるわけです。

お金をたくさん稼げる人、稼げない人、健康な人、健康でない人、長生きできる人、できない人、みんなそれぞれリスクを持っているわけですが、このリスクは、だれもコントロールできません。

しかし、余りにも助け合い過ぎますと、「どうせ自分は働かなくとも、ほかの人があなたを見てくれる」とか、いわゆるモラルハザードの問題が出できますので、それをここまで保障するかということが、また難しい問題です。ですから、シビルミニマムという形で、最低限は公的年金で確保しようと、いろいろな形で行っている。そういう国が多いわけです。

それに対して、企業年金は、公的年金を補うものとして、企業が従業員のためにお金を出して、従業員に年金という非常にありがたいものを供給することによって、いい従業員に来てもらう、あるいはいい従業員に一生懸命働いてもらう、長く働いてもらう、そういうふうなインセンティブで使われているわけです。

日本の場合には、むしろ今まで、長期雇用、終身雇用とか年功序列のもとで企業に長くいてほ

い。したがって、国民全体でお互いに助け合う。より所得を稼げる人からより少ない人へ、健康な人から病弱な人へ、けがをした人へ、あるいは短命の人から、自分が使い切れなかつた分を長命的人に上げるという形で、相互扶助でやっていくわけです。ですから、我々は、この世の中に生まれるとき、初めからリスクを背負っている面がある。そういうものをお互いにカバーし合いましょうというのが、公的年金です。

よく、公的年金に対して「国がそんな余計なことをするな、自分のことは自分でやれるんだ」という方がいらっしゃりますけれども、それは自分がたまたま恵まれていて、自分で一生面倒を見られるような状況にいるからそういうことをいつておられるわけですが、そうでない人たちもいっぱいいるわけです。そういうことを考えると、公的年金というのは、非常に大事なものになるわけです。

しいということで企業年金が行われてきた傾向があるわけですが、だんだんと人材が流動化してきますと、企業は必ずしも従業員に長くいてほしいとは思わないわけです。ところが、今の年金制度というのは、長くいればいるほど得なんです。今の中年金制度は、確定給付型の年金ですが、これは長くいればいるほど得ですから、人が動けなくなってしまうわけです。こういうふうに、人材の流動化が社会全体として要請されているときに、は、長期雇用を促進するような年金ではなくて、もっと流動性のある年金を用意しなければいけないということで、後でお話しする確定拠出年金が出てきているわけです。

いざれにしましても、企業年金というのは、突き詰めれば、企業自身が利益を上げるために、従業員にご褒美なりインセンティブを上げるという性質のものです。

そして、個人年金は、自分の努力で自分のため  
に積んでいくということです。

自由主義の国では、自分のことは自分でやるの  
が大原則ですから、年金だって自分のものなのだ  
から自分で用意をしなさいというのが大原則かも  
しませんが、現実には、先ほど申しましたよう  
に、生まれながらのリスクもあるわけですから、  
相互扶助も必要ですし、また、若い人は余り年金  
のこと興味が持てない、三十年、四十年先のこ  
となどなかなか考えられない、もちろん合理的に  
考えれば、人生設計として年金のことを考えなけ  
ればいけないのですが、それがなかなかできない  
ため、個人年金というの非常に難しいということ  
とから、そういうものを企業が補う形で、従業員  
に対するインセンティブとして使う、そういう意  
味を持つているわけです。それに対して、個人年  
金は自分のために行うということで、国はこの三

つの年金を用意して、国民全体の老後の所得を補  
助しよう、ってみれば、システムを三つに分散  
化して、それによって確固たるものにしようとい  
うのが基本的な精神だということです。  
ここで重要なことは、それぞれの年金は、最終  
的な目的は同じでも、それをやる人たちの動機が  
違うので、その動機をきちんと理解して制度をつ  
くらないと、うまく働かない。ですから、企業に  
とって幾らいろんな年金があつても、それが何ら  
かの形で動機づけに役立たなければ、企業は企業  
年金を熱心に進めることができないということで  
す。そうなりますと、企業年金というのは頼りに  
ならなくなってしまう。年金の三本柱の一本が搖  
らいでしまうということです。

あるいは、公的年金ということで、今の若い人  
は、自分が払った分ももらえないんだ、半分とか  
三分の一しかもらえないとか、いろいろそういう

ようなことがいわれると、みんな公的年金なんか  
當てにできないということになってしまふ。そう  
すると、さらに三本の柱が揺らいでしまうので、  
そういうことがないように、みんなそれぞれ公的  
年金、企業年金、個人年金というものを、みんな  
一緒にやるような動機づけをきちんと考えて制度  
をつくらないと、我々の老後の生活が安定しない  
ということになるわけです。

ところが、残念ながら日本では、こういう理解  
が非常にあいまいで、その制度づくりがコンシス  
テントじゃないという大きな問題を持っておりま  
す。後で、時間があつたらそのことについてもお  
話をしたいと思います。

## 一一、わが国の公的年金

老後のための所得を確保しておくということ

は、若いときに働いて、老後のために確保するわ  
けですが、年金の財政方式には大きく分けて二つ  
の方式があります。一つは、賦課方式です。働い  
ている若い人から働いていないお年寄りに所得を  
移転する。一番シンプルにいいますと、毎年毎  
年、例えば六十歳まで働いている人は、年金の保  
険料を払って、それを六十歳以上の人には分けてあ  
げるという形をとるわけです。そういう方式を賦  
課方式と呼んでいます。

その場合、日本では保険料方式による社会保険  
という制度をとつておりまして、国民皆加入とい  
うことと、全員が入らなければいけないことに  
なっています。加入手続をして、保険料をずっと  
払い続けて初めて、老後に公的年金をもらえる」と  
になります。

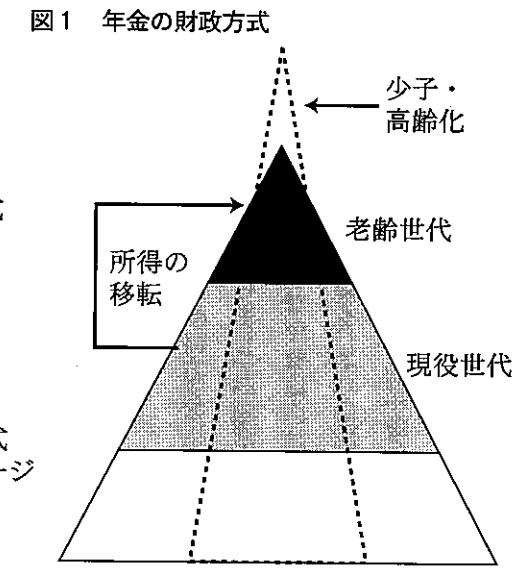
それに対して、お年寄りの人に払うべき必要な  
お金は、税金から集める、つまり、だから集め

るということではなくて、みんなから集めた税金を年金にする、それが、税方式です。賦課方式にも一つの方法があるわけですが、例えば与党の中の自由党は、保険料方式ではなくて完全に税方式でやるべきだということで、これまで政府の中の意見がずっと割れていて、これに関しては、最近ようやく妥協が図られたわけです。

図1を見ますと、人口のピラミッドが書いてあります。働いている現役世代から所得の一部分を老齢世代に移転する、それが賦課方式であるわけですが、日本では、点線の三角形のように、もちろん日本の人口のピラミッドはこんなきれいな形ではなくて、もっとひょうたん形をしておりますが、少子高齢化ということで若い人が減って、底辺が狭くなる、そして高齢化ということで、年齢のピークがだんだんと上がって三角形はとがっていくわけです。そうしますと、現役世代と老齢世代の割合がどんどん変わってきて、若い人たちが一人当たり何人の老人を見なければいけないかという比率がどんどん上がってくるということで、少子高齢化が進むと若い人たちの負担がどんどんふえてくる。これが、一つ、世代間の不公平ということで問題になっているわけです。

それに対しても積立方式というのがあります。これは、若いときに働いて、それを全部使ってしまうわないので、自分の老後のためにとっておくということです。賦課方式の場合には、同じく自分が働いた分のうち、全部を使わないで、一部分を年金の原資にするのですが、それはそのときのお年寄りに上げてしまうわけです。積立方式のときは、自分の蓄えた分はそのまま自分のものとしてとっておいて、老後に使う。そういう方式が積立方式です。そういうことで、大きく分けると賦課方式と積立方式という二つの方式があります。

## わが国の公的年金改革と確定拠出型年金



日本の公的年金というのはどういうものかといいますと、これは結構複雑です。

日本の公的年金は、第二次大戦中に始まったのですが、基本的には積立方式です。公的年金にもかかわらず、積立方式です。ですから、国民全員で働く世代が蓄えて、それを六十歳以降になったらみんなで分けて使う、そういう性質を持っている。

しかし、第二次大戦が終わると、物すごくインフレが激しくなり、貨幣価値が下がってしまったのですから、積立方式で蓄えたのは、全然価値がなくなってしまったのです。そういうことで、積立方式は大変だ、インフレのもとでは積立方式は難しいということで、若いときは積立額を少なくて、年をとるほど多くしようとしたわけです。なぜかというと、若いときに蓄えておいても、年をとったら貨幣価値が下がってしまいます

から、余り意味がありません。だけど、若いときから少しずつ蓄えておかないと、十分蓄えられませんから、そこで蓄えていく、そして、年をとるほどたくさん積立ててゆく、そういう方式をとったのです。これを段階保険料方式といいます。年をとるほどだんだんと保険料が高くなるということです。

この意味は、一部分は現在の人たちが年寄りに所得を分けてあげますということで、そういう意味で、賦課方式が入っています。それと同時に、自分の分を一部分将来のために蓄えるということですから、今的方式は賦課方式と積立方式がミックスした形になっているわけです。そして、だんだんと保険料が上がっていくということで、段階保険料方式と呼んでいるわけです。

日本の年金制度全体を見てみると、図2のように、大きく分けて公的年金と企業年金と個人年

金の三段階になっているわけですが、この公的年金には二段階あります。一つは、基礎年金あるいは国民年金と呼ばれるものです。これは全国民共通でして、現在は、一人当たり月六万五千円になります。ですから、夫婦では、月に十三万円もらえるようになる。これが、基礎年金あるいは国民年金と呼ばれるものです。

その上に、サラリーマンの場合には、厚生年金という公的年金があります。これは報酬比例部分といって、保険料が今一七・三五%で、所得をたくさんもらっているほど保険料をたくさん払っているわけですから、保険料をたくさん払っている人は、それだけ厚生年金もたくさんもらえるということになるわけです。この部分を報酬比例部分と呼んでいます。

自営業者の場合には、公的年金に国民年金基金というのがありまして、それに保険料を払って加

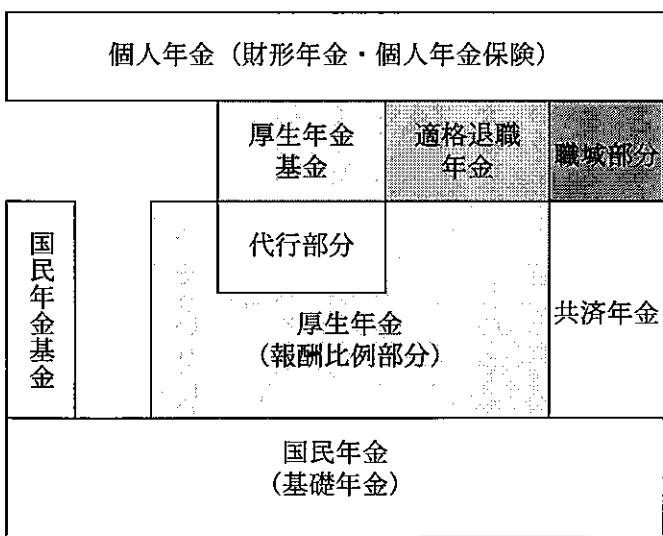
入します。公務員の場合には共済年金があります。昔は、恩給などといわれたわけですが、今は年金ということで積み立てているわけです。

そして、その上に企業年金がありまして、一般の会社の場合には、厚生省の制度である厚生年金基金と、大蔵省の制度である税制適格退職年金の二つがあります。これは、会社のオプションで決めますから、厚生年金はもらえるけれども企業年金はもらえないという人は、かなりいるわけです。

企業年金というのは、企業がやってもららなくともいいわけです。それをやるというのはどういう意味かというと、それは従業員に対するインセンティブだ、従業員に一生懸命働いてもらうためというインセンティブの意味を持っているということです。

その上に、個人年金がありますが、これは自分

図2 わが国年金制度の概念図



で蓄えるのですから、皆さん勝手にやっている部分もありますが、制度的に、労働省の制度である財形年金、それから、民間とか簡保の年金商品を買うというような場合ですが、これについては、所得控除などが認められて、若干の税制上の優遇がある。そういう意味でいいますと、政府が認知した個人年金だということです。以上、こういう三つのものがあるわけです。

日本の年金制度の特徴について簡単にレビューしますと、基礎年金と物価スライド・報酬比例部分の二階建てだということです。そして、公的年金が中心で、企業年金が補完するという位置づけです。年金の三本柱というふうにお話ししましたけれども、実際には、公的年金を中心にして、企業年金が補完し、個人年金の置かれているウエートは非常に低いです。

「公的年金の目標は、現役世代の、といつても二

それから、財政再計算ということで、人口の動き等を見て、五年ごとに保険料や給付の見直しをする、そういうことをしています。

それでは年金で大体どれくらいもらえるかということですが、企業年金に入っていないサラリーマンの場合、四十年間きちんと保険料を払い続けますと、基礎年金として、夫が六万五千円、妻が六万五千円ということです、十三万円もらえるわけです。そして、厚生年金から約十万円もらえますから、合計で約二十三万円もらえるという仕組みになっています。

それに対して、企業年金がある場合を考えますと、この企業年金を運営しやすくするために、厚生年金の一部分を、民間の基金、特に厚生年金基金に移行します。これは、企業が国のかわりにやることで、企業年金と公的年金と一緒にやることになるわけです。その場合には、物価スライ

十歳から六十歳ぐらいまで幅が広いのですが、そういう人たちの平均給料の六〇%を公的年金で確保しようということです。

それから、社会保険料方式ということで、みんな社会保険という保険に加入して、保険料という形でそれを払うことです。ただ、先ほども申し上げましたが、一番基礎にある基礎年金の部分の財源の一部は税金でやっています。現在は三分の一が税金で払われているわけです。保険料は、一七・一五%です。これが、二十五年後、つまり二〇二五年ころには、三五%になるといわれています。非常に高いですね。ただ、一七・三五%とか三五%というのは、個人が全部出すのではなくて、会社と個人で折半します。一七・三五%の半分ですから、八・六七五%を会社で出し、残りを個人が出してやっていくわけです。これは、会社にとっても非常に大きな負担になります。

ド・賃金再評価部分という基礎的な部分、これは約三万八千円ですが、これは国が公的年金としてやり、残りの部分は厚生年金基金が代行部分として、約六万二千円になりますが、これを企業年金（モデルでは約十万円）に加えて支給する。ですから、公的年金だけだと二十三万円ですが、これに企業年金（厚生年金基金）が加わると約三十三万円が確保できる。ですから、かなり豊かであるわけです。

### 三、公的年金の改革

そういう中で、公的な年金に対するいろいろな批判があります。保険料が高い、給付も多過ぎる、国がそんなに面倒を見るべきではない、もっと自助努力に任せるべきだ、それから、基礎年金というのは国民一律だから、これは国が出しても

いいけれども、上の部分は、積み立て部分もあるのだから、それは私的年金にしてしまいなさい、積み立てていくんだつたら国がやらなくてもいいという考え方で、私的年金にすべきだという議論があります。

それから、積立方式が入っていますから、今お金が、毎年、毎年積み立てられています。現在百五十兆円ぐらいあります。この百五十兆円は、二〇〇〇年度までは資金運用部に預託して、それが財投の原資になっていたのですが、二〇〇一年の四月からは厚生省が自分で運用するようになります。これを、「年金積立金の自主運用」と呼んでいます。もちろん一気に出るわけではないわけとして、徐々に出ていくのですが、そういうことが行われるわけです。国が、年金の積立金を百何十兆円も持っていて、うまく運用できるのかということと、そういうやり方はおかしいのではないか

して、後で上げていこう、段階保険料方式という考え方に入っているのですから、本来もっと積み立てていかなければいけない部分が足りないと、いうことで、この部分も隠れ債務だというような主張もありまして、公的年金に対する非常に批判が強い。

このことから、国も改革案を出しているわけですが、それが三月の国会で決まるわけですね。まず、保険料の抑制と給付水準の抑制ということです。現在は一七・三五%の保険料ですが、それが二十五年後ぐらいに三五%になるというのは、もつと抑えよう。そのかわり、保険料を安くするのだから、給付も下がる、つまり、公的年金のウエートを下げようということです。今までには、公的年金中心でやってきたわけですが、それを少し細くしようというのが、具体的な改革案です。ですから、保険料が高い、高いといわれてい

か、積立金ができるようなやり方はおかしいというような批判があります。

それから、「公的年金に入つたって、払った分ももらえないんだよ、そんなことするくらいなら自分でやつた方がいいよ」、そういうような宣伝が行き届いているものですから、入らない人が多いのです。それから、入つても保険料を払わない人が多い。ちょっと正確な数字は忘れましたけれども、それが三百万人とか四百万人になる。非常に大きな人数が払っていない。ですから、保険料方式などよりも、完全に税でやつてしまいなさい、そういう意見もあるということです。

それから、積立不足があります。積立方式でやつしていくと、保険料をもつと高くしなければいけないはずなのに、国としては、余り保険料が高いと国民の不満が出てくるのですから、低目にいうことなんです。

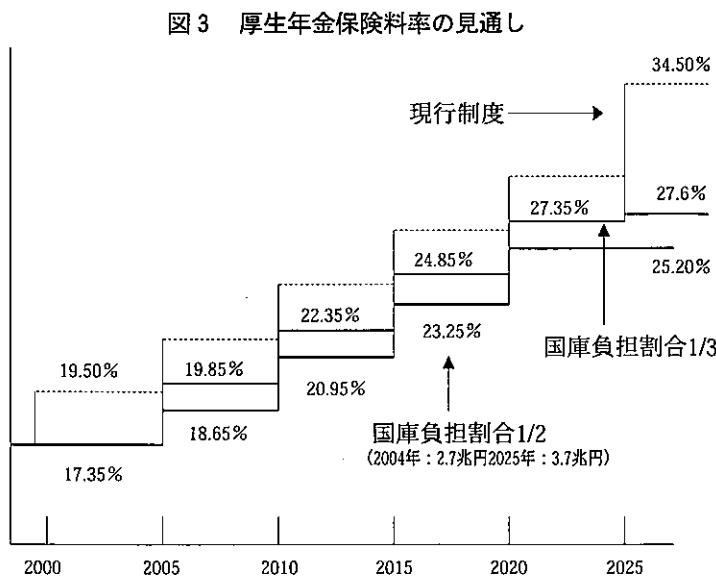
それから、保険料を払っていない人が沢山いるから、国庫負担を引き上げる。先ほど申し上げましたように、自由党は、基礎年金部分は全部税金でやれといっているわけです。そうすれば、その分何かで税金を集めなければいけませんが、細川内閣のときに、朝起きたら福祉税というのが突如として出てきたことがありました。そういうことで税金を取らなければいけないということで、保険料は安くなるけれども、税金で取る。国庫負担の引き上げということで、自由党はこれを一〇〇%税金でやるべきだという意見を持っています。いざれにしろ、そういうことで公的年金が縮小するというのがこれからの方針です。

保険料がどうなるかといいますと、現在は一七

・三五%です。本当は、一〇〇〇〇年度から一九・五%に上がって、それから一・五%ずつずつと上がっていくて、一〇一五年ころには三四・五%、約三五%になるはずだったのですが、それが余りにも高いということで、給付水準を抑制することにしたわけです。それと同時に、今まで基礎年金だけは、三分の一を税金から出していたのを、これからは「分の一」に上げる。

まず、給付を今までの予定よりも五%抑えよう、そして、保険料については今不景気ですから、減税などをやって消費を刺激しているのに反するところことで、この一七・三五%は五年間据え置きにしよう、五年後に、一九・八五%に上げていこうというわけです。

ただ、これは基礎年金の国庫負担率を三分の一に抑えた場合として、自由党と自民党が折り合いがつきまして、実際には国庫負担率を三分の一に



て、高いリターンが追求できるようになうことです。もともと、国の政策ですから、余りリスクを取るなどはいっているのですが、そういうことによつて少しでも保険料の負担を軽くしようと、いうことで、来年度から自主運用する、市場運用するということです。ただこれは、全部一遍に出るわけではなくて、毎年七兆円とか十兆円、大体十兆円ぐらいが、一〇〇一年からマーケットに出てくるということになるわけです。

あと、いろいろ残つてゐる問題がありまして、積立方式に移行するとか、民営化するかといふようなことがこれから課題だということは政府も認めてゐるわけとして、こういうことが、これからまたさらに議論されていかなければなりません。

しょうということになつていまして、それが無事に今度年金関連法案として成立しますと、図3の太い線のようになって、最終的に月収の約一五・二%が保険料になる。今は一七・三五%ですが、二十五年後は二五・一%になるとということです。そして、国庫負担率を引き上げるときなどは、くらいの収支が必要になるかといいますと、一〇〇四年で一・七兆円、一〇一五年に三・七兆円ということで、何らかの形で収支を上げていかなければならないというふうになるわけです。そのため、消費税を上げるとか、いろいろ議論が出てきているわけです。

それと同時に、財投改革の一環として実現するのですが、今まで資金運用部へ預託していたものを厚生省が自主運用して、少しでも利回りを高めます。つまり資金運用部ですと、七年間の確定金利なのですが、それよりももう少しリスクをとつて

## 四、新しい確定拠出年金の導入

既存の制度については、公的年金を縮小しようというのが大きな一つの流れです。既存の制度には、公的年金と企業年金があるわけですが、企業年金である厚生年金基金と税制適格退職年金、一般に、「基金」と「適年」と略称していますが、これは確定給付型の年金です。従業員が会社に働いていた勤続期間と、その間に得た報酬、給料などで決まつてくる年金を、厚生年金基金の場合には死ぬまでもらえるというものです。それが今までの制度です。今までは、確定給付しかなかったわけです。

それが今度新たに、今までの年金制度とは全く別に確定拠出年金が導入されるわけです。これは、今までの制度を変えようとかではなくて、全

くらいいの持ち分があるかということがわかりませんので、動くことが難しい。

先ほどお話ししましたように、企業年金というものは、会社が出してくれたお金を積み立てていくのですが、もしほかの会社に行つても、積み立ててもらった分を持っていけることを「ポータビリティーがある」といいます。今の企業年金は、日本では終身雇用を定着するためのインセンティブとして使われていましたので、そういうことができないわけです。動くと不利だ、同じ会社にずっといた方が有利だという形になつていて。そういうことで、今までの確定拠出型の年金は、今の人材の流動化の中には適さないということです。

三つ目として、企業が拠出をして、積み立てていく、それを株とか債券で運用して、積み立てた元本と運用益で決まつた年金を払うのですが、今

く新しく入れるということになります。ですから、今までの制度との整合性はどうかというような大きな問題もあります。なお、これまで「確定拠出型年金」といっていたのですが、政府の案で、自民党が中心になって案をつくってきたわけですが、最後の段階で「型」がとれました。「確定拠出年金」と呼ぶことになると思います。

確定拠出年金を導入するに際しての政府の見解は、一つには、既存の確定給付型の企業年金の普及は、中小企業や自営業者の間では不十分だったということです。

二つ目は、長期勤続者に有利であって、かつ個人の持ち分が明確でない。つまり、集団でやりますから、一人一人が、自分の資産がどれくらいかということがわからない。したがって、転職するときには非常に不利になつてしまつわけです。会社が集団でやっていて、一人一人が、自分はどの

ようなくな上がらないとなると、その積立金が思うようにふえない。そういう状態を「積立不足」というわけですが、それを企業が出さなければならぬのです。追加拠出をしなければいけない。ところが、企業の業績が悪いときに、追加拠出なんかでききないわけです。

つまり、どういう構造になつてているかというと、企業の業績が悪いと株価が下がる、株価が下がると積立不足が生ずる、そうすると企業が出さなければいけないというふうに、悪循環になつてしまつわけです。それが、今の確定給付型の年金ですが、どうもそれでは都合が悪いのではないか、そのように政府が判断したわけとして、確定給付型の年金は、企業業績の変動の影響を受けやすいから、企業は一生懸命やってくれず、要するに、老後の備えが不安定になりがちだということ

です。

そのようなことがあって、国民の間からも、個人が自己責任で運用を行って、運用実績によって給付が行われる、運用は自分で行うから、その結果次第で給付額かふえたりふえなかったりするわけですが、そういう確定拠出型の年金を国民が求めている、だからそれを入れようということです。

しかし、個人ごとにお金を任せて運用するのですから、そのときに、運用等に関する受託者責任をどうするかとか、これからは、従業員一人一人が自分でアセットアロケーションをやらなければならなくなるわけで、そうすると、それなりの投資の知識が必要となり、投資教育という問題が起ころうとする。今、投資教育に関して何か団体をつくって来る。今、投資教育ということが非常に重要なことが、投資教育ということが非常に重要なと思

います。そういうことについての環境を整えなければいけない。さらに、確定拠出型の年金は、一九九八年から検討を始めたばかりで、日本の政府としては、物すごく早く一年で法律化するわけですが、制度の周知徹底が不完全だといけない、周知徹底をしなければいけないということで、この三つのことがちゃんと行われることを前提に、確定拠出年金を入れようというのが今の政府の考え方です。

それでは、確定拠出年金制度とはどういうものかといいますと、企業または個人が掛け金を拠出し、その掛け金は、個人ごとに記録、管理をする。これは、あなたの分ですよということをはつきりさせる。それを「分別管理」と呼んでいますが、会社がもともと出したものであっても、一人一人が「これは私のものだ」と自分の名前がついた勘定がありまして、そこに振り込まれます

ら、個人が自己責任で運用するわけです。そのかわり、運用がまずくて、六十歳になつたときに思つようになつたまゝで、それは自分がリスクを負担しなさいよということになります。六十歳になつたならば、年金あるいは一時金でもらつてもいいのですが、原則は年金としてもらいます。そういうのを、確定拠出年金と呼んでいるわけです。

### 確定拠出年金の位置づけとしては、先ほど公的

年金と企業年金と個人年金の三つの制度があるとお話ししましたが、そういう中で、政府としては、強制加入の公的年金を、それが少しは細くなるものの基本としつつ、新しく自己責任の考え方に基づく確定拠出型の年金、これは今までの年金ですが、こういう三つのものをうまく使って老後の設計をしてくださいと考えているわけです。

確定給付型の年金の場合は、一人一人で分けないで、集団でやります。みんなが平均年齢だけ生きるというつもりでお金をためていくわけですが、実際には、平均年齢まで生きられない人と、平均年齢より長生きする人がいるわけですから、平均年齢まで生きられないで使い残した人の分を、長生きする人に回す。そういう保険機能を使っているのが、確定給付型の年金ですから、確

定給付型の年金というのは集団でしかできないわけです。ですから、個人の持ち分を明らかにするということは非常に難しいわけです。

それに対して、確定拠出型の年金は、会社が一人にお金を入れていきます。そして、「これはあなたの口座に入れたのだから、あなたが自分で責任を持って運用しなさい」と従業員にいう。これが企業拠出型です。企業が確定拠出年金規約をつくって、そこで従業員に、「うちは今度こういう年金制度をつくりましたので、皆さん入ってください」と、一人一人に勧説をつくりて、会社のルールで拠出をしていくということです。

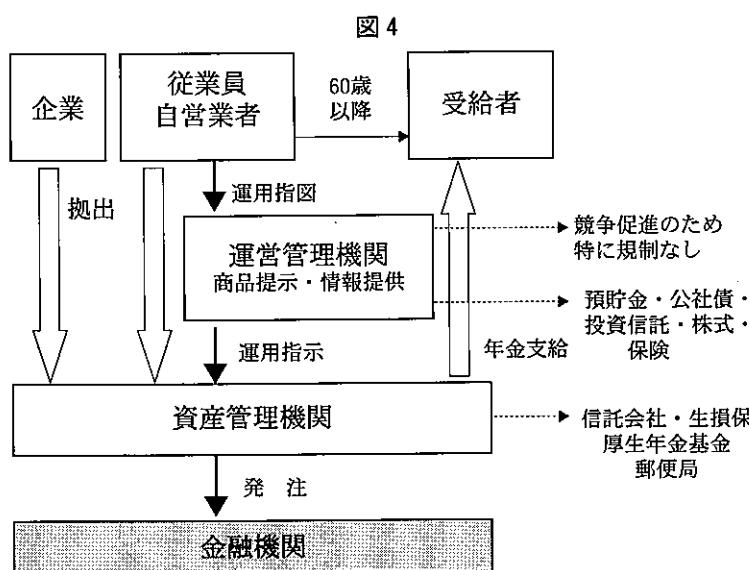
他方、自営業者の人、あるいは会社がこれまで企業年金である適年とか基金を持っていなくて、さらに確定拠出年金にも入らないとき、つまり会社の中に企業年金制度が何もないときには、個人

### わが国の公的年金改革と確定拠出型年金

を本当にわかっているのかどうか、そういう疑問を持たざるを得ない面があるわけです。  
すなわち、従業員は、会社が企業拠出をしてくれるときにはいいのですが、それをしてくれないとには自分でやらなければいけない。いわば従業員が一種類になるわけです。

具体的な運営をみてみると、図4のように、資産管理機関という口座を管理する機関が必要になってしまいます。個人型年金の場合は、国民年金基金連合会が間に立って資産管理機関を決めるのですが、企業型年金においては、企業が信託銀行等を指定して、そこに口座をつくることになります。

それに対して、口座にたまつたお金をどんな金融資産や金融商品に投資したらいいか、商品を選んでメニューをつくったり、あるいはその商品に関する情報を提供する機関のことを、運営管理機



私は、そこが大きな問題だと思います。なぜかといいますと、個人年金というのは、先ほど申しましたように、自分のためにやるわけです。しかし、企業年金は、会社がインセンティブとしてやるわけです。全然動機が違うわけです。そういうものを一緒にやってやるということは、年金のこと抛出型ということで、自分で登録して、自分で積み立てをしていきます。このときに、国民年金基金連合会という自営業者の集まりに申請して、加入します。これは、自営業者と企業年金が全くない会社の従業員が、自分で仕方なくやるわけですが、それを「個人拠出型」と呼んでいます。こういう一つのタイプができる。したがって、最初のものは企業年金ですが、二番目のものは個人年金です。一つの制度で企業型年金と個人型年金をカバーするという大変珍しい制度になっているということです。

関と呼んでいます。企業型年金の場合には、企業が運営管理機関を指定して、そこが従業員に対して、この商品に投資をしたらどうかとか、各種の商品のパフォーマンス評価の情報などを提供するわけです。従業員が何でも買っていいということになると大変ですから、この商品との商品といふうにメニューを指定します。それぞれの人は、この運営管理機関に注文を出します。企業型なら企業がまとめてそこに伝達するわけですが、個人型なら、個人が運営管理機関に「今度はこういう商品を何%持ちたい」と指定するわけです。そのことを、制度上「運用指図」と呼んでいます。

確定拠出年金で運用できるのは、預貯金、公社債、投資信託、株式、保険です。これが運用対象になります。預貯金ならば、銀行預金でもいいし、郵便貯金でもいいわけです。これらの中から

三つ以上候補を選んで、それを従業員や自営業者に示すというのが、この運営管理機関の役割です。

従業員とか自営業者は、この中から何をどれくらい持つかということを指図します。これは、三ヶ月に一回の頻度で運用指図して、入れかえができるわけです。運営管理機関は、そういう注文を受けたら、資産管理機関に対して運用を指示します。そして資産管理機関は、投資信託とか郵便貯金、あるいは銀行とか証券会社の金融機関に注文を出す。

口座の情報は運営管理機関にあります。運営管理機関のやる仕事の一つにレコードキー・ピングということがあります。これは、勘定の中にどういう資産がいくら入っているかという、そういう情報を管理することを「レコードキー・ピング」というわけです。

資産管理機関は、いってみれば信託銀行の役割をするのですが、実際には信託銀行だけではなく、広い意味で、信託会社とか、生損保、厚生年金基金、郵便局などがあります。郵便局については、来年度から行革で省庁の再編成がありますから、総務省の中の郵政事業庁というのがやることになるわけです。

資産管理機関は、加入者の重要な財産を管理する信託銀行の役割をするわけですから、これはこれで一定の能力があるところでないといけないのですが、加入者の注文を受けたり情報を提供したりする運営管理機関は、競争を促進する立場から、だれでも入れるようにしよう、広く参入を認めようということになっています。

運営管理機関として、今大きなところで名乗りを上げているのが、東京三菱銀行と住友銀行が一緒につくっているレコードキー・ピングの会社で

す。それから、野村証券と興銀がつくっている会社があります。ことしの一月の早々に、日経一面に「日本生命が運営管理機関を単独でやるのはやめた」という記事がありました。日本生命は、第三勢力としてみずから運営管理機関として名乗りを上げようとしていたわけですから、それをあきらめて、東京三菱と住友のグループに入ることを決めたというふうに報道されています。

実は、金融機関はこれをすごく楽しみにしていたわけです。確定拠出年金を入れる一番の力になつたのは金融機関でしたからです。要するに、金融機関は、この確定拠出年金が入ることによって新しいビジネスが広がるということで楽しみにしていて、いろいろプレッシャーなり陳情なりをしていましたということです。

拠出については拠出限度というのがあって、企

業型年金の場合で基金も適年もない場合には、年間四十三万二千円まで、基金か適年がある場合は、二十一万六千円となっています。なぜこんな

みみっちいことになっているかといいますと、これは、非課税になっているからです。企業が拠出する分は費用に入りますから、それだけ企業の利益が減って税収が減るため、大蔵省はこの確定拠出年金にナーバスになってしまって、非常に消極的だったんです。だから限度を設けて、これ以上の税制上の優遇は認めないよという意味なのです。

個人型年金の場合には、自営業者だと年に八万一千六千円です。なぜかといいますと、企業年金がないからです。他方、同じ従業員でも、会社が企業年金を持っていない場合には、年に十八万円しかない。ただ、会社の従業員であれば、厚生年金保険に入っていますから、公的年金には入っていないわけです。そういうことで、十八万円という

ことになっています。

自営業者の場合には八十一万六千円ですが、実は自営業者の場合には国民年金基金という公的年金に入ることができます。そのため、拠出限度額としては、国民年金基金と確定拠出型年金とを合せて八十一万六千円ということになります。ですから、すごく大きいようですが、それでも、サラリーマンなり必ず公的年金である厚生年金保険に入っているわけですが、自営業者の場合には、実は入っていない人がいっぱいおります。だから、一見大きさですが、これは公的年金の部分を含んでいる金額だということです。

ポートフォリオのリバランスについては、三ヶ月に一回はできます。アメリカなどだと、これが毎月できるところもありますが、少なくとも三ヶ月に一回は預替えができるということです。もちろん預替えをするということは、運営管理機関にそれだけ負担がかかるわけですが、それが三ヶ月に一回というミニマムは決まっているということです。

運用に関しては、何をどれだけ持つかということは、個人が自分でアセットアロケーションをやります。そして、預替えといいますが、要するにポートフォリオのリバランスについては、三ヶ月に一回はできます。アメリカなどと、これが毎月できるところもありますが、少なくとも三ヶ月に一回は預替えができるということです。もちろん預替えをするということは、運営管理機関にそれだけ負担がかかるわけですが、それが三ヶ月に一回というミニマムは決まっているということです。

運営管理機関の話によりますと、一人当たり、一年間の費用として三千円ぐらいを期待している。アメリカなどと、費用をカバーする範囲が違うと思うのですが、一人当たり百ドルぐらいはかかるているということです。いざにしろ、この確定拠出年金というのは新しいビジネスとし

て非常に大きい、一人当たり、毎年何千円から一万円ぐらいのお金が入ってくるということになるわけです。

給付については、先ほどもお話ししましたように、年金または一時金ということになります。

税制については、優遇措置が受けられるということです。日本の場合には、非常に貯蓄率が高いし、税制上の優遇もそれに対応してあるわけですから、大蔵省としては、年金だからといってこれ以上税制上の優遇は認められないというのが基本的な態度でした。ですから、去年の七月二十七日に、自民党が最終的な確定拠出年金——そのころはまだ確定拠出型年金と呼んでおりましたが、そのフレームワークをつくり、税制上の優遇がどこまで得られるかということで、大蔵省とずっと折衝してきたわけですが、それが、去年の十二月によくやくまとまって、先ほどお話ししたような

限度額になつたわけです。これは、多くの人たちが期待したよりも大変低い額で、かなりディスカレッジされています。ですから、確定拠出年金が入つてくれれば、大きなビジネスチャンスだというふうに金融機関は楽しみにしていたんですが、どうもこの程度の税制上の優遇だと、当面は余り普及しないんじゃないかといわれています。先ほどもお話ししたように、日経新聞によると、日本生命が単独で運営管理機関をやるつもりだったのが、住友と三菱のグループに入ることになったということで、単独でやってもなかなかペイしないということです。

法整備については、確定拠出年金法という法律を、今までの年金とは全く別につくるというわけです。これも変な話でして、今までの年金の体系があるのに、また、そちらの方の改革が呼ばれているにもかかわらず、それとは全く別につくる

型の年金をやっているところは、今までの分をすっかり清算して——確定給付型の年金をやっていますと年金資産が積み立てられているんですが、それを一人一人に分けて、そこから新しく確定拠出年金をやってもいいですよということになつたわけです。ですから、確定給付から確定拠出に移ることもできる、そういうことになっています。

## 五、アメリカの401(k)プラン

この確定拠出年金が入るに当たっては、アメリカの401(k)プランがモデルになっています。

この401(k)というのは、アメリカのIRC(内国歳入法)の四〇一条のk項で決められていますので、「401(k)プラン」と呼んでいます。これが、これはもともと従業員拠出型の老後の資金の

ということです。ですから、今までの年金制度との整合性はどういうふうになつてているのかというのは、非常に大きな問題です。

それから、今まで企業からも、実は確定拠出年金を入れてほしいという要望はありました。それは、今までの基金とか適年のように確定給付型の年金ですと、運用がうまくいかなくて積立不足になると、企業が追加拠出をしなければいけない。一九九〇年代は、株式市場も企業業績も悪くて、積立不足が発生すると同時に企業の業績が悪くて追加拠出ができないということで、企業は、もうこんな負担が大きい年金制度は嫌だ、確定拠出型の年金ですと、出したら出し放しで、後は従業員が自分でやりなさいといえるわけです。その方が楽だということで、企業は今までの確定給付型の年金から逃れて確定拠出型の年金に移りたいということがあつたものですから、今まで確定給付

積立制度です。レーガン時代以前からあつたのですが、レーガン大統領が制度として強化しました。レーガン大統領はいろいろな政策を打ち出しましたが、企業が元気を出さなければいけないというのが、レーガン大統領のサプライサイド・エコノミーの考え方です。つまり、企業は国の政策に頼るのではなくて、自身がしっかりとしなければいけない、そのためには従業員が一生懸命働いてくれなければ困るということです。

つまり、従業員をモチベートする必要があるということです。この従業員というのは、経営者も含んでいるわけですが、そのためには一生懸命やるような何かインセンティブが必要だということで、例えば経営者に対しては、ストックオプションを優遇する制度を強化するとか、あるいは従業員には401(k)という形で年金を補助し、インセンティブにしようとした。それによって、経営者

にも従業員にもやる気を起させるとして、アメリカの経済を活性化させようとしたのがレーガン大統領の考え方です。

アメリカの国民は、もともと貯蓄率が低い。よく「江戸っ子は宵越しの錢は持たない」といいますけれども、アメリカ人というのはまさにそうで、非常に貯蓄率が低いわけです。その貯蓄率が低ければ、当然経済成長も低くなるわけです。

また、老後の備えができませんから、米国民の老後の資金を確保する自助努力、そういうものをちゃんとやるようなどいふことで、401(k)プランというものを税制上優遇してきた。

それから、もともと個人の老後の貯蓄なのですが、企業拠出を組み合わせて、企業がそれを補助するからというところで、それによって従業員の忠誠心を要請して、企業を活性化しようとしたといふことです。経済全体からいいますと、こういう

です。現金でもらえば、それは給料としてもらえますから税金がかかります、だけど、401(k)に入つてそちらに入れれば、税金はかかりません、税制上優遇しますよというわけです。それで六十歳まで蓄えておいて、それから引き出すというわけです。給料を現金でもらわないので六十歳まで蓄えておけば、所得税は将来まで繰り延べられるということです。

特に若くて元気で働いているときは、所得が多いわけですから、所得税も高いんですが、六十歳になって、もう年金しかもらえないということになれば、所得は少ないわけですから税率が下がるわけです。ですから、税制上の優遇だということです。この401(k)というのは個人の貯蓄ですがれども、それに税制上の優遇がある、そういう特徴があるわけです。

そういうことで、従業員一人一人に個人勘定が

形で貯蓄を奨励することによって貯蓄率を高めて、アメリカの経済成長を高めようというようないろいろな意図を持っているのですが、こういうふうなことでアメリカは、レーガン大統領のときに401(k)を強化したわけです。

401(k)というのは、もともとどういったものかといいますと、CODA(Cash or Deferred Arrangement)といって、給料を会社から現金でもらいますか、それとも401(k)の口座をつくって、そこに会社から振り込んでもらいますかというわけです。401(k)に基づいた口座というのは、先ほどの日本の確定拠出年金の口座と同じなのですが、個人ごとに口座がありまして、そこには、先ほどの日本の確定拠出年金の口座と同じように振り込まれます。そうすると、六十歳になるまで引き出せない。

ということは、現金でもらつか、会社を通して貯蓄してしまつかということを決めるというわけ

設定されて、従業員はこの勘定に、毎月の給料、ボーナスからの天引きで拠出をします。ただ、これは、限度額があります。そして、この拠出には税制上の優遇があって、所得から控除されて、所得税の課税は受給時まで繰り延べられるというわけです。どうしても必要があれば、ためたお金を担保に借り入れができるんです。

そこでもう一つの大きな特徴は、企業拠出です。カンパニーマッチといいますが、奨励金とか企業拠出といっています。これは、従業員が401(k)の口座をつくると、会社がそこにお金を振り込んでくれるんです。401(k)に入つていらない人には振り込んでくれません。したがって、従業員からすると、そこで何%かの利回りを、当面確保したことになります。自分が貯蓄をすれば会社がお金をくれるわけです。

もし自分が401(k)に入らないで現金でもらつ

て、仮にどこかに銀行預金をつくるなり証券会社に口座をつくっても、会社は出してくれない。401(k)に入つていれば会社が出してくれる。結局、401(k)に入ると、所得税もその分からないうし、会社がお金を出してくれるということで、大変有利なわけです。そういうことで、アメリカではこれはすごく得だということで、物すごく普及したわけです。

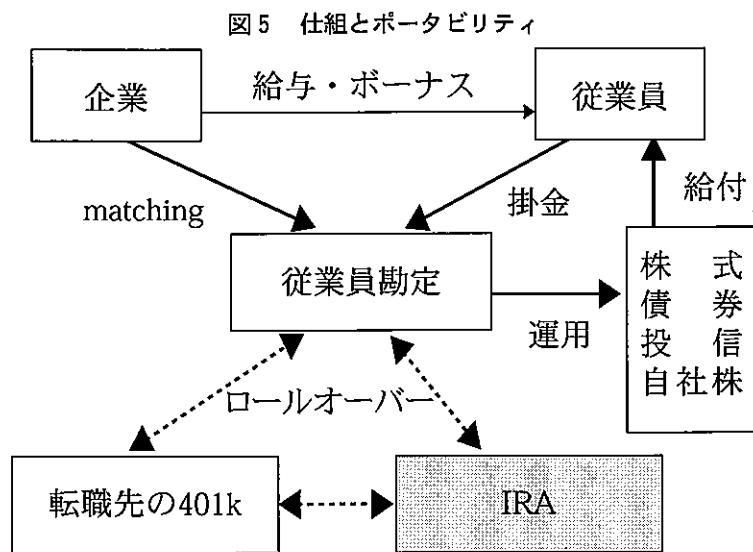
日本の確定拠出年金は、それがないということです。企業が出すなら企業が出した切り、個人が出さなければ個人だけということで、一緒になることはないわけです。そういう意味で、今度日本で導入する確定拠出年金は、当面、非常に魅力が乏しい。税制上の優遇だけです。しかも、それも先ほどの金額ですから、どの程度で十分と考えるかどうかはまた別ですが、税制上の優遇があの限度であるだけで、会社が出してくれるカンパニーマッチ

## わが国の公的年金改革と確定拠出型年金

一方で、プロフィット・シェアリングではなくて、節約貯蓄型と日本語ではいっていますけれども、給与の一一定額を出すというのもあります。この場合には、インセンティブの要素が少ないのですが、できたころは圧倒的にこれが多くて、インセンティブとして使われたということです。

図5をみると、企業が従業員勘定をつくり、そこにマッチングをする。従業員が拠出すると、それにマッチさせて企業が出してくれるというわけです。運用は、債券、投信、自社株でするというわけです。そして、転職先に401(k)があれば、従業員はそれを持つて転職していきます。

転職先には、一人一人でもできる個人退職貯蓄勘定というのがありますので、一時ここに移して、また次に移った会社が401(k)を持つていれば、これをそのままそこに移行するという形でポータビリティを確保しているわけで



チというメリットがないことが、今度確定拠出年金の法律が決まったところでみんなが愕然としたところなんです。当面は、なかなかこれでは普及が遅いんじゃないかというふうにいわれているわけです。

アメリカでどうして401(k)がインセンティブであるかというと、利益分配プラン型（プロフィット・シェアリング）といって、会社がカンパニーマッチを出すときに、それを企業利益にリンクさせるわけです。ですから、利益がたくさん出ればカンパニーマッチがふえるし、企業の業績が悪ければ、カンパニーマッチが少ないというわけです。ということは、従業員が一生懸命働いて、会社の業績がよくなれば、従業員も年金のカンパニーマッチをたくさんもらえるということです。つまり、お返しがありますよという形で、インセンティブという機能を負わせたわけです。

す。こういったことを「ロールオーバー」と呼んでいます。

401(k)のメリットとしては、企業にとっては柔軟な年金プランということで、企業がどういうふうに幾ら出すかとかいうことが、割とフレキシブルに決めることができる。企業としては、企業に合った、あるいは従業員の希望に合った年金制度をつくることができるということで、柔軟さがある。それから、拠出額が決まっています。確定給付ですと、積立不足などがあれば、それを出さなければいけないのですが、確定拠出ですからリスクが回避できる。確定給付にはないようなリスク回避と、非常に柔軟な仕組みになっているということが、企業にとっては非常に受けたということです。

従業員にとっては、資産の分別管理が行われて、自分で運用指図ができます。あるアメリカ人

また、社会にとってのメリットとしては、年金が転職を不利にすることがないので、労働の流动性が高まるということです。今の日本だと、確定給付型の年金で、会社に長くいた方が得ですかいら、みんなこの会社をやめたいと思ってもある程度の年、四十五才とか五十才になって年金が見えてくると、動けなくなってしまう。金縛りになってしまふわけです。今動いたら、年金が損だということになるわけです。したがって、動けない。ですから、会社としても本当は出でていってほしい、個人も出ていきたい、どちらも出ていきたいのに、年金がポータビリティがないばかりに動けないというケースが結構あるわけです。

ところがアメリカの場合には、一九八〇年代にレーガン大統領が出てきたころから、規制緩和をどんどんやるわけです。もう一方で、金融機関が拡大戦略をとつて間違え、レイオフなどをどんど

から聞いた話では、なぜ401(k)がこんなに普及したかというと、アメリカ人は、自分でやることが好きなんだというのです。確定給付によって給付が確定していればありがたいけれども、人からやってもらわうのではおもしろくない。確定拠出であれば、自分で運用できる。そこが、アメリカ人にとってはすごくうれしいというのです。ですから、自分でやるのが好きだというその国民性に合っているということなんですね。

そういう観点からいうと、日本人は逆で、自分で選ぶよりは選んでもらった方が好きですから、こういう確定拠出がどこまで日本人に合うかということは、ちょっと問題があるわけです。それから転職する場合にも、年金資産の移管が容易だ、ポータビリティがあるということは、従業員にとってもうれしい。アメリカの場合には、非常に人の異動が激しいわけです。

んやります。一つは、製造業から金融業等に対する人の動きがあつたということ、それから、金融の自由化の中で銀行が失敗して、ショッチャウレイオフを繰り返したということがあり、非常に労働の流动性が高まっていた。そういうことで八〇年代というのは、一般に製造業から非製造業に移るという時代だったわけです。八〇年代の初めにその401(k)がつくられた。ちょうどアメリカの経済は、労働の流动性が高まるときにそういう制度がとり入れられて、非常に社会のニーズに合っていたわけです。しかし、この点は、今の日本でも同じです。

アメリカの場合には、先ほども述べましたが、IRA（インディビデュアル・リタイアメント・アカウント）という個人退職貯蓄制度があります。これは、これから日本に入ってくる個人型の確定拠出年金と同じで、企業年金でカバーされて

いない人は、自分で老後所得をカバーする、そして会社の企業年金とIRAの間を行ったり来たりできるということで、ロールオーバーが可能だとことになっています。

最後に、大事なことは、401(k)がアメリカで物すごく普及した背景を見てみると、まず先ほど申し上げましたように、産業構造の変化による人材の流動化ということが挙げられます。それから、この制度が非常に柔軟で、個人にも企業にもニーズに合った設計が可能だったということ、さらには、アメリカの場合は以前から投信市場が発達していて、パフォーマンス情報などがあったために、投資信託に対する信頼が強く、みんな確定拠出年金で投資信託を安心して買うことができたということ、また、何といっても九〇年代になると、株式市場が活況になったから、みんな株式投信を買ったということ、そういったようなこと

で、大変普及したわけです。  
そしてその背景には、先ほど申しましたように、アメリカの貯蓄率が低いから高めなければいけない、それから、アメリカの企業を活性化するためのインセンティブとして使おう、この二つが政策的な意図としてあったわけです。

そして、この401(k)について、いろいろなビジネスが出てきます。一つはトラストということことで、日本でいえば先ほどの資産管理機関ですが、銀行の信託部門によって、投資された有価証券の保護預かり等のサービスをする。これが拡大する。

それから、運営管理機関の仕事として、レコードキーピングという、個人別に資産を管理する」とから、膨大な記録事務が生ずる。

さらに、アセットマネジメントということで、401(k)の投資対象となるような、いろいろな金

融商品をつくるという仕事です。

「こうじうトラストとかレコードキー・ピングの仕事は、実は企業などもできるのです。あるいは、金融機関でもできます。しかし、これには大変なシステムが必要になります。そういうことから、そのために必要な仕事を、アンバンドリングといふことで金融仲介の仕事を分解し、そのソフトを売る会社が物すごくあるわけです。

もう一つは、もう一方でバンドルズサービスということで、ファイデリティとかパットナムなどの大きな投信委託会社が、運用対象の商品を売ると同時に、レコードキー・ピングとかを兼ねてバンドルズサービスで一括してやる、そういうようなものが出てきています。ですから、確定拠出年金に伴うサービスを全部供給するようなバンドルズサービスをやる金融機関と、そうではなくて、それをばらばらにして、効率よく一つ一つを安く提

供するという会社が出てきています。それに伴って、ソフト開発というビジネスが物すごく広がっているということで、いろんな副次的な効果があるといわれています。  
それから、特に重要なことは、「存じのよう」に、エイトハンドレッド、八〇〇番ということで、いつコールセンターに電話しても、自分の資産の時価が幾らであるかということがわかるのです。ですから、それぞれのレコードキー・ピングの会社の口座が、相場と直結していて、いつでも自分の資産の時価が幾らかわかる。そういうことで、逆に、従業員が電話ばかりして、仕事をしなくて困るという話もあるくらいなんです。ですから、この辺は、システム的には大きな負担で、逆にいえば、それが大きなビジネスになるということです。

## 六、新しい年金制度

これから年金制度がどのようになるかということがあります。図6のように現在、国民年金（基礎年金）には約七千万人いるわけです。その上に、サラリーマンが入っている厚生年金保険があるのですが、これが約三千三百五十万人います。国家公務員とか地方公務員の共済年金が、約五百三十四万人います。厚生年金保険三千三百五十万人のうち、厚生年金基金に入っている人が一二百万人、適格年金に入っている人が一千万人、合わせて二千二百万人と約三分の二が入っていて、残りが入っていないわけです。

ここで、基金も適年もないところでは、企業型の確定拠出年金を入れると、限度額は四十三万一千円で、今までの基金や適年の制度があるところ

で確定拠出年金を入れると、限度額は二十一万六千円ということになるわけです。会社がこういうものをつくってくれないときには、個人型の確定拠出年金に入るわけですが、そのときは十八万円ということになります。

それから、自営業者の場合には、八十一万六千円です。たしそれは、国民年金基金に払う分を含めたトータルです。

実は、この自営業者というのは、約二千万人いるのですが、そのうち国民年金基金に入っている人は、七十二万人しかいません。ほとんど入っていないのです。ですから、こういう人たちが確定拠出年金に動けば、非常に大きなマーケットになる可能性があります。

それから、企業で基金も適年もない約一千万人のうち、今のような景気のもとで企業型の確定拠出年金を入れるところというのは、恐らく考えらる可能性があります。

### 質疑応答

**小山理事長** ありがとうございました。せっかくのお申し出でござりますので、もし、ぜひご質問なさりたい方がございましたら、お手を挙げていただけますか。

**若杉** アメリカで講演すると、大体半分はディスカッションの時間に残さないと、どんなにいい話

図6 新しい年金制度

個人年金（財形年金・個人年金保険）	
個人型確定拠出年金	企業型確定拠出年金 ¥216
¥816	¥180
19.59	10.79
国民年金基金	厚生年金基金 12.25 適格退職年金 10.43
専業主婦 11.95	自営業者 19.59
厚生年金保険 33.47	
国民年金（基礎年金） 70.34	
共済年金 5.34	

千円・百万人

をしても、あの講演はだめだったということになります。そのかわり、ディスカッションの時間をちゃんととると、少々内容が悪くても、いい講演だったといわれます。そういう意味でいうと、きょうは超過してお話ししましたので、完全にマイナスです。しかも内容がどうかわかりませんので、きょうはさんざんことになりそなんですが。もし質問があつたら、どうぞ、どんなことでもしてください。

**質問** 運営管理機関のあり方についてですが、バーノルド・サービスの際利益相反の問題が起ると言われていますが、それを回避するような制度といいますか、担保みたいなものができるのかといふことについて、少しお聞きしたいんですが。

**若杉** 私も、政府がどういうふうに検討しているのか、正直いってわかりません。ただ、政府内では、こういう利益相反が盛んに起るというふうに

りました。それまでの間に、こういうことがもう少し具体的に決まると思います。検討はされていますけれども、ちょっと具体的にどういうことかはわかりません。

**質問** 資産管理機関として、郵便局にそういう権限が与えられるというふうにおっしゃっていたかと思うんですが、私が新聞で見る限りは、どちらかというと郵便局は、運営管理機関として、例えば自社の貯金アラスいろんな投資信託会社の投信を売るとかいうことは頻繁に書かれているんですけども、例えばそいつた資産を分別して管理する、あるいは信託銀行的な機能をあえてまたそれにプラスして取り込んでいくというのは、初めてお聞きしたんですが、いかがでしょうか。

**若杉** 企業型の場合ではないのですが、個人型の場合にはそういう案が出ていたんです。しかし、最終的にどうなるか、ちょっとわかりませ

いわれています。どういうことかといいますと、運営管理機関は、従業員のためにこういう商品を買いたいとメニューを出すわけですが、そういう情報サービスをする会社は、いろんな会社ができるし、だれでもできるのですが、投資信託自身がやることができるわけです。そうすると、自分の商品を積極的に売ろうとするのではないかというのが利益相反の問題です。

それをどうやって回避できるかというと、具体的にどういうことを考えているかはわかりません。この確定拠出年金は、とにかく一〇〇〇年度から始めようというのが政府の方針で、初めはことしの十月からといったのですが、どうも大蔵省との折衝で税制が余りよくなないので、そんなに急にどっと人気が出るようでもないからということで企業型が一〇〇一年の一月から、個人型が一〇〇〇年度ぎりぎりの三月からということにな

ん。いずれにしろ、郵便局自身がやるのはなくて、今郵政省がつくっている案は郵政事業庁でやる、そういうふうなことらしいんです。ちょっとそれ以上はわかりません。

**質問** わかりました。本当に郵便局が自分で信託機能まで持つのかなというのが非常に気になったものですから。

**若杉** そういう案が出てきたこともあつたんですけども、最終的にどうなったかは、すみませんがちょっとわかりません。

**小山理事長** ほかにございませんか。

よろしいようでしたら、少し時間も超過していきますので、これで本日の講演を終わります。

**若杉** どうもありがとうございました。(拍手)

(わかすぎ たかあき・東京大学大学院教授)  
(本稿は、平成十二年一月二十九日に行われた講演会の  
記録で、文責は当研究所にある。)