

令和3年度 課程博士学位請求論文

私的年金制度の枠組みと  
税制措置のあり方

立正大学大学院

経済学研究科経済学専攻

小堀 亜紀子

# 私的年金制度の枠組みと税制措置のあり方

## 目次

要旨	iii
はじめに	1
第1章 先行研究に基づく論点整理と日本の年金制度の概要	3
1. 賦課方式 DB から積立方式 DC への移行に関する経済学的分析	3
2. 年金制度に対するインセンティブ付与のあり方	4
3. 海外からの示唆の有用性	7
4. 日本の年金制度のあり方に関する議論	11
5. 本研究のストラクチャ	18
第2章 所得代替率に基づく分析	19
1. 既存制度における拠出限度額の設定根拠	19
2. 所得代替率による DC 拠出限度額決定のアプローチ	23
3. OECD の年金制度分析	23
4. DC による所得代替率の補完	25
5. 日本の DC 拠出率引き上げの検討	27
第3章 家計支出の積み上げに基づく分析	31
1. 現在の高齢者の支出	31
2. 家計の医療支出増加に対する備え	34
3. 家計の介護支出増加に対する備え	46
4. 支出に基づく必要額の総括	55
第4章 私的年金に対する税制措置の理念と課題	57
1. 年金税制の理論と現実	57
2. 日本の年金税制の課題	60
3. 日本の私的年金税制の見直しに関する論点	64
4. DC 拠出増による税収へのインパクト	71
5. 公的年金給付との調整をめぐる考察	73

第5章 加入率向上の重要性	75
1. 私的年金加入率の現状	75
2. 私的年金加入率向上策	77
3. 日本への応用の考え方	79
補論 DC 運営主体の持続可能性	82
1. DC の運営主体の全体像	82
2. DC 事業の収益構造	85
終章	91
参考文献	95

## はじめに

年金制度をめぐる世界的潮流として、①公的年金から私的年金への移行、②確定給付型年金（Defined Benefit、以下、DB とする）から確定拠出型年金（Defined Contribution、以下、DC とする）への移行、③職域ベースから個人ベースへの移行、という 3 つの動きを指摘することができる。

公的年金から私的年金への移行が進む背景には、人口高齢化の進行がある。一般に、公的年金は国民ないし幅広い国民を対象に、強制的に加入させ、加入期間や現役時代の給与水準等に基づく給付算定式を用いて、退職年齢到達後の給付を終身にわたり約束する。公的年金の財政は、多くの諸国において、現役世代の払い込む資金により退職世代の給付を賄う、賦課方式が採用されている。いわゆる世代間扶養だが、人口高齢化が進み支える世代と支えられる世代の人数比が変化するにつれて、一般に、公的年金の持続可能性を確保するために給付抑制を進めることが必要不可欠となる。そうすると、代替・補完措置としての私的年金を通じた退職資産形成の重要性が増す。

一般に、私的年金は、雇用主が職場経由で提供するかどうか、個人が加入するかどうかの決定を当事者に任せる、任意の制度である。この点が強制加入の公的年金と大きく異なる。任意の制度であるため、その機能を発揮するには、関係者に対し、適切な形で制度利用のインセンティブを付与することが肝要となる。私的年金制度のインセンティブで最も重要と言えるのが、税制措置の付与である。通常貯蓄と私的年金の違いは、税制措置の有無に集約することができる。また、私的年金制度の公共性に基づき、様々な要件が規定されている。

私的年金制度は、元々は企業などの雇用主が従業員に対し給付を約束する DB が主流であった。また、欧米においては終身年金が一般的と言えた。ただ、近年は、DB 提供のコスト負担増に直面した企業等による、DC への移行が進行している。また、労働市場の流動化が進むにつれ、離転職時も税制措置を維持したまま年金資産を移管できる DC の方が適当なケースも増えている。さらに、雇われ方・働き方の多様化により、職場の制度ごとではなく、個人ベースで税制措置を適用する方が、有効性、公平性の観点から適切な可能性も生じている。

社会保障制度の一種である賦課方式の公的年金については、例えば複数世代にまたがる最適化など、幅広い観点から理論的・実証的な研究が行われている。また、私的年金のうち DB 制度については年金保険としての数理的分析なども行われている。私的年金の DC 制度については、上述のような人口高齢化などの環境変化による重要性の高まりに伴い、加入の拡大や個人による資産運用などに関する研究が行われている。強制加入が標準的な公的年金と異なり、私的年金の DC 制度は、加入率の引き上げが主要な研究上の論点となる。また、雇用主が給付を保証し、運用難による追加拠出が必要であればその責務も負う DB 制度と異なり、DC 制度は運用に関するリスクを加入者が負うため、いかに個人が自身の DC 資産について効率的な運用を実践できるかが重要な論点となる。近年の研究では、加入や資産

運用に関する意思決定について、行動経済学の知見を活かした DC 制度設計が有効ではないかと考えられている。また、私的年金税制については、支出税の考え方が合致する旨の研究などが行われている。

これらの先行研究を踏まえ、本研究では、年金制度における税制措置、より具体的には DC 制度に対する税制措置の適正水準について考察したい。前述の公的年金から私的年金への移行、DB から DC への移行、職域ベースから個人ベースへの移行というトレンドは、詳細こそ国により様々だが先進諸国を中心に幅広く観察され、日本も例外ではない。日本でも、包括的な公的年金改革が 2004 年に実施され、給付抑制措置である「マクロ経済スライド」が導入された。本研究では、マクロ経済スライドによる給付抑制が将来にわたり実施されること、及び、それにより公的年金は財政的に維持可能であることを前提とする。そして、当該給付抑制ゆえに、日本でも公的年金を補完する私的年金制度を拡充することが、より一層重要になっていることを議論の出発点とする。日本の私的年金の現状を見ると、1990 年代までは、企業年金制度は DB のみだったが 2001 年に企業型 DC と個人型 DC (iDeCo、イデコとも呼ばれる) が導入された。DB 加入者数が減少・横ばい傾向という中で、DC は着実に加入者を増加させており、今後、私的年金の中でも DC の役割が拡大していくものと考えられる。

日本の DC 制度については、年金資産の運用リスクを雇用主ではなく個人に負わせることの是非が、DC 制度導入時から多大な関心を集める論点の一つであり、行動経済学の応用を含む運用効率化のあり方について、諸外国の取り組みを参照する研究も一定程度蓄積されてきた。それに対し、DC に対する税制措置の拡充は、2001 年の制度導入以降産業界や金融機関などの諸団体により繰り返し主張されてきたものの、一定の論理と実証的な根拠に基づき、具体的な必要額の提示という点では、必ずしも十分ではなかった感がある。また、税制措置を拡充する以上、追加的な要件の必要性や、経済的・社会的な利益の増大に関する検討も重要だが、その観点からの研究も十分に行われてきたとは言い難く、これらが、本格的な税制措置拡大を検討する上での障壁となっている可能性もある。本研究では、公的年金の給付抑制により年金の所得代替率が低下することに着目し、この低下分を補完するために必要な DC 拠出額を、一定の条件下で考察する。また、公的医療保険及び公的介護保険制度も人口高齢化に伴う財政難と、給付抑制を含む制度変更を余儀なくされることを念頭に、それらを補完するために必要な DC 拠出額を考察する。さらに、私的年金の公平性の観点から求められる私的年金税制の見直し、私的年金の公共性を確保する上で求められる本格的な加入拡大についても論ずる。これらを通じて、DC 制度への税制措置の拡充と日本の私的年金制度改革をめぐる議論に貢献したい。

## 第1章 先行研究に基づく論点整理と日本の年金制度の概要

第1章では、私的年金である積立方式 DC に焦点を当てる形で、年金制度に関する先行研究を整理する。また、日本の年金制度のあり方に関する議論を整理する。公的年金制度や、給付保証を提供する DB については適宜の形で言及する。

### 1. 賦課方式 DB から積立方式 DC への移行に関する経済学的分析

年金制度の賦課方式 DB から積立方式 DC への移行に関する、経済学的な分析は、例えば Feldstein and Liebman (2002)、Campbell and Feldstein (2001)などで行われている。これらが編著された 1990 年代後半から 2000 年代初頭には、米国において、公的年金のソーシャル・セキュリティの財政強化に向けて、一部を積立方式の DC に移行し民営化する制度改正案などが活発に議論された<sup>1</sup>。賦課方式 DB である公的年金から、積立方式 DC の私的年金への移行及びそのインプリケーションについて論じられ、以下が指摘されている。

- ・ そもそも、政府による老後所得保障（公的年金）提供については、政府介入を正当化するような外部不経済の特定は難しい一方で、典型的な論拠として、①個人の近視眼に対するパターナリズム、②福祉制度に対するフリーライドの防止、③生涯所得に基づく所得再分配、などが挙げられる。
- ・ 米国の公的年金であるソーシャル・セキュリティは、賦課方式 DB である。賦課方式制度の最適化について検討すると、各個人の効用最大化という制約条件の下で、社会厚生を最大化するソーシャル・セキュリティ・プログラムのパラメータを選択する取り組みとなる。近視眼的で自助による貯蓄最適化ができない人々に対する保護と、自助による貯蓄の可能な人々の収益率低下のバランスの問題であり、他の貯蓄のクラウドアウト、資本収益率と賦課方式プログラムの潜在的収益率の差が損失となる。ソーシャル・セキュリティが大きいほど、保護は大きくなるが、貯蓄、労働供給、退職、その他の行動を歪める。
- ・ 伝統的な賦課方式から、積立方式である私的年金 DC に近い制度へと移行する基本的なモチベーションは、国民貯蓄の累積投資収益により、低い拠出率で、より高い生活水準を勤労世代・退職世代の両方にもたらすというものである。追加的な貯蓄が必要であり、近い将来の消費減少にはつながる。投資ベースのソーシャル・セキュリティ・プログラムについて、純粋な投資ベースの制度を経済学的観点から考察すると、私的年金の

---

<sup>1</sup> 後から振り返れば、1990 年代末に米国株式市場はいわゆる IT バブルを経験しており、2000 年のバブル崩壊とその後の金利低下に伴う運用難を迎えた時期とも重なるが、これら学術的な議論は、より中長期的な観点から行われたものの一つの集大成と捉えるのが適当であろう。なお、公的年金改革により、賦課方式の公的年金制度に部分的に積立方式の DC を導入した事例としてスウェーデンがあるが、当該制度改革は 1999 年に実施されている。

DC 制度と類似であるものの、拠出を政府が強制する点が異なる。国民貯蓄への影響については、家計と政府の対応により決まる。個人が完全に合理的なライフサイクル型貯蓄者であれば、同額の貯蓄を減らすのでネットの影響はゼロである。一部の個人が近視眼的で貯蓄しない世界では投資ベースの社会保障制度は国民貯蓄を引き上げる。投資ベースのソーシャル・セキュリティ制度の批判者も、貯蓄改善の効果を伴う制度改革はあり得ると認めている。

- ・ 個人口座方式である DC でなくても、消費の現在価値の増加は得られる。コスト効率に優れるという指摘や、再分配を伴う DB の特徴の発揮が可能という指摘もある。個人口座方式にする利点の一つは、蓄積された資産が、政府支出の増加や減税の原資に使われるという潜在的なリスクを減らすことにある。個人口座方式は商品・管理・サービスのイノベーションをもたらすという主張もある。個人口座の支持者は、重要な利点として口座資産に対するオーナーシップの感覚醸成を指摘する。

具体的な制度変更をめぐる論点は米国固有の問題も含むが、賦課方式 DB の公的年金の一部を私的年金 DC に置き換える（民営化する）ことと、賦課方式 DB の公的年金給付を縮小して、その補完制度として私的年金 DC を拡充するのとは、経路は異なるが、最終的に目指す制度体系には共通点が多いと言える。相違点として、公的年金が強制加入であるため、一部民営化の DC 制度も強制加入となる可能性が高いのに対し、補完制度の私的年金 DC を強制加入にするのは、不可能ではないが相応のハードルを伴うことなどが挙げられるが、諸外国の近年の制度改革等からは、この相違点も相対的なものであることが見て取れる。

## 2. 年金制度に対するインセンティブ付与のあり方

本研究の主題である私的年金へのインセンティブ付与のあり方を考察するに当たり、目指すべき年金制度の考え方、評価軸を確認することは重要である。

### 1) 年金制度の評価軸

年金制度の評価軸としては、世界銀行は、十分性 (adequacy)、負担可能性 (affordability)、持続可能性 (sustainability)、公平性 (equity)、予見可能性 (predictability)、頑健性 (robustness) を挙げる。39 の国・地域の年金制度を比較し評点を算出する Mercer CFA Institute Global Pension Index では、十分性、持続可能性、インテグリティ (integrity) の 3 つの評価軸を用いている<sup>2</sup>。筆者は、これらは、「年金制度が幅広い個人に対し十分な給

---

<sup>2</sup> Mercer が CFA Institute、Monash Centre for Financial Studies との協働の下、年次で提供している。2020 年の日本の総合評点は 48.5 で評価は A~E のうち D だった。低評価の主因は持続可能性サブ・インデックスの低調にあった。詳細は Mercer (2020) を参照されたい。

付を提供可能かに関する評価軸」(十分性、公平性、予見可能性)と、「年金制度が将来にわたり持続可能であるかに関する評価軸」(持続可能性、負担可能性、頑健性、インテグリティ [誠実さ])に大別することができる。図表1は、世界銀行の評価軸について記した Holzmann et al. (2008)及び Mercer CFA Institute Global Pension Index の2020年版である Mercer (2020)で提示された評価軸の内容を、筆者が上記「年金制度が幅広い個人に対し十分な給付を提供可能かに関する評価軸」及び「年金制度が将来にわたり持続可能であるかに関する評価軸」の2つに関連づけて整理したものである。

十分性とは、老後の所得確保という目的に照らして十分な水準の給付を提供できることを意味する。また、一部の国民しか十分な年金給付を享受できない制度は、国の制度として推進する正当性に欠けることから、多くの国民が加入していること、すなわち、加入率(カバー率とも呼ばれる)の水準が一定程度確保されていることも、十分性の要件と関係が深いと考えられる。公的年金は通常強制加入であり高い加入率の確保が可能であるのに対し、私的年金は一般に任意加入であることから、加入率の確保は必ずしも容易ではない。

一般に、年金制度は、企業年金や公務員年金のような職場経由の制度と、個人が個別に加入する個人年金に大別することができるが、加入率向上の観点から、職場経由の制度、すなわち職域年金制度の利点と、個人の事情に対応可能な柔軟な個人年金制度の利点を比較考量することが重要となる。職域年金制度は、一つの職場に導入することにより多数の加入者を得ることができるので、効率よく加入者数を増やすことができる。しかしながら、生き方・働き方の多様化が進むにつれ、職場経由の年金制度の対象外となる人々が増えてくるのも事実である。全ての現役世代にわたる加入率向上には、勤務先の制度に関わらず参加可能な個人年金制度の整備も必要となる。両制度を中立的に扱うべきなのか、あるいはどちらかの制度を優先すべきなのか、その場合の根拠をどう定めるかといった論点は、税制措置の付与の決定に際しても重要となる。

持続可能性を備えることも、年金制度の重要な要件である。年金制度は、個人にとって、現役時代から退職後までの長期にわたり参加する制度である。また、特定の世代だけが便益を享受するのでは、税制措置を伴う制度として推進する正当性に欠けることから、年金制度は、何世代にもわたり存続可能な内容にする必要がある。例えば税制措置は、長期にわたり持続可能な水準でなければならない。世代間、世代内でのコスト・ベネフィットの対応関係をいかに公正に構築するかが、持続可能性向上を目指す上での一つの論点となる。

図表 1 年金制度の評価軸の整理

	世界銀行	Mercer CFA Institute Global Pension Index
幅広い個人に対し十分な給付を提供可能か	<p>【十分性】全員に対し老齢期の貧困回避の手段を、多くの個人に対し生涯消費平準化の手段を提供するか</p> <p>【予見可能性】①給付算定式が法定され恣意性が働かない、②DB 加入者がインフレ及び賃金変動から守られ、③DC 加入者が過度な資産価格変動から守られ、④給付のインフレ調整を伴う制度設計か</p> <p>【公平性】制度内で富裕層から貧困層への所得再分配を行うか。同じ拠出に対し同じ給付を提供するか</p>	<p>【十分性】基礎的な給付水準、平均賃金に対する純所得代替率を評価。私的年金の制度設計を重視。その観点から：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平均的な加入者の任意拠出及び運用収益に対し税制優遇を付与しているか</li> <li>給付開始年齢が設定されているか</li> <li>離転職時に受給権をフルに確保できるか</li> <li>一時金ではなく年金受給を義務づける規定があるか</li> <li>離婚時に確定済み年金資産の分割が考慮されるか</li> <li>離職時（疾病や産休等）に私的年金への拠出継続を求められるか</li> </ul>
将来にわたり持続可能か	<p>【負担可能性】個人及び社会が財源を負担可能で、他の社会・経済面の課題対応を不当に妨げず、財政への不当な影響を伴わない制度か</p> <p>【持続可能性】財政面で健全で合理的な仮定の下で将来にわたり維持できるか</p> <p>【頑健性】経済、人口動態、政治の変動を含むショックへの耐久力を有するか</p>	<p>【持続可能性】人口高齢化等に伴い既存制度の長期的な持続可能性への懸念が各国で拡大。その観点から：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公的年金支給開始年齢、段階的な引退や老齢期の労働参加は政策により影響を及ぼすことが可能</li> <li>事前積立の重要性が増大。拠出率、年金資産の水準、私的年金加入率、実質経済成長率の状況</li> <li>政府債務の水準、公的年金支出の水準</li> </ul> <p>【インテグリティ（誠実さ）】私的年金の役割が拡大する中では、人々の私的年金の規制や運営に対する信頼が重要に。その観点から：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>規制、ガバナンス、加入者を様々なリスクから守る措置、個人へのコミュニケーションの状況</li> <li>加入者が年金プランから十分なバリューを得ているか、コストが合理的水準か</li> </ul>

(注) 世界銀行ならびに Mercer CFA Institute Global Pension Index の枠組みにおいて、ここでの記述がどの評価軸に属するかを【】により示した。

(出所) Holzmann et al. (2008), p.8, Mercer (2020), pp.12-18 より筆者作成

日本のように人口動態が予測を超えて変化してきた社会においては、複数世代間のコスト・ベネフィットの対応関係を公正に設計することは困難を伴うと考えられる。賦課方式の公的年金制度はすでに世代間扶養の要素を内包しており、困難と知りつつも一定の持続可能性を追求せざるを得ないだろう。これに対し、私的年金は事前積立方式であることから、基本的には世代内の公正性確保を目指すことが中心となる。私的年金における DB と DC は、上述の観点からそれぞれに長所・短所を有する。

## 2) 年金制度へのインセンティブの付与

私的年金に対する、最も直接的なインセンティブは、税制措置の付与である。税制措置には、一般に、拠出時非課税（所得控除の付与）、運用時非課税、給付時課税（Exempt, Exempt, Tax の略称でしばしば EET と表現される）、あるいは、拠出時課税（税引後所得からの拠

出)、運用時非課税、給付時非課税 (Tax, Exempt, Exempt で TEE) が採用されることが多い。両者は、ともに支出税の考え方に基づく。これら以外にも、軽減税率を組み合わせる方法などもある。

日本の私的年金税制は、純粋な EET の形を取っているとは言い難い。すなわち、拠出時は個人の拠出金の所得控除、及び企業拠出の損金算入と個人課税所得への不算入が付与されるが、運用時は特別法人税が原則として課せられる (ただし 1999 年以降凍結されている)。給付時は課税されるが、退職所得控除 (一時金受給の場合) または公的年金等控除 (年金受給の場合) の対象となり、通常の所得課税に比して優遇されている。

日本の DB と DC を比較すると、DC の税制措置の方が限定的である。DC は拠出限度額が設定されているが、DB にはそれに対応する給付限度額が存在しない。また、年金制度に対する税制措置であるので、退職年齢よりも早期の受給は、本来、制約されるべきものである。実際、DC の中途引き出しは非常に厳格であるが、これに対し DB の場合は、離転職時に脱退一時金の形での受け取りが可能となっている。このような両者の相違に対する論理的な説明がなされているとは、必ずしも言えないのが実情である。また、職域年金制度と個人年金制度の税制措置は別立てで設定されているが、本来、就業形態や勤務先の制度内容等に関わらず、全ての現役世代に対し一律に税制措置の枠が設定されるべきではないかという考え方もある。この点については第 4 章で議論する。

### 3. 海外からの示唆の有用性

年金制度の十分性や持続可能性の向上を目指すにあたり、全ての要件を同時に満たすのは難しいと考えられる。どの要件を優先するのか、どのような形で税制措置を付与するのかは国ごとの考え方、事情に基づき決定する必要があるが、その際、世界的な潮流を把握し、海外からの示唆を得て活かしていくことが有用であると考えられる。

海外の先行研究に目を向けると、2000 年代以降、長寿化の進展と DB から DC への移行を前提に、そのような環境下での老後の所得確保などを分析する研究が活発化した。Clark and Mitchell (2005)、及び、その続編とも言える Mitchell and Shea (ed.) (2016) では、人口高齢化、平均寿命の延伸、労働人口増加ペースの低下、雇用慣行の変化といった変化に対応して、年金制度のパラダイム・シフトが必要であると指摘し<sup>3</sup>、年金政策の主要な概念整理を行っている。次の 30 年の年金制度パラダイム構築に重要な 4 つの要素として、年金規制に対する信頼、税制と労働法制に関する政策目的の間で適度なバランスをとることの重要性、異なる立場の主体が年金に対して抱く期待を認識することの重要性、退職政策に関する政治的なリーダーシップの必要性を挙げている<sup>4</sup>。これらは、国や地域を問わず適用可能な概念と言える。

---

<sup>3</sup> Clark and Mitchell (2005)を参照されたい。

<sup>4</sup> McCarthy (2005)を参照されたい。

以下では、本研究で随時参照する諸国の、年金制度の特色を要約する。

## 1) 米国<sup>5</sup>

米国では、1974年に包括的な企業年金法である「従業員退職所得保障法」(Employee Retirement Income Security Act、ERISA)が制定され、既に存在した職域の私的年金(企業年金)であるDB、DC両制度が包括的な法制の下で整備されると同時に、日本の個人型DCに相当する個人退職勘定(Individual Retirement Account、IRA)が導入された。企業年金のDCは元々企業拠出のみであったが、従業員が賃金としての受け取りか、DC口座への拠出かを選択可能な401(k)プランが、1981年に導入された。

1980年代後半以降、米国企業年金制度においては、DBからDC、とりわけ401(k)プランへの移行が顕在化した。職域年金の提供が任意である以上、雇用主にとって提供しやすい制度であることは重要である。DCは、雇用主にとって、DBのような年金積立不足が発生せず、加入者に対する給付債務を負うこともない。年金債務の財務諸表への計上もなく、将来不確実性が少ない。DCには、個人勘定毎に資産が記録管理され、時価評価されるので、加入者は適宜自身の年金資産を把握することが可能、すなわち透明性が高いという特性もある。また、加入者は離転職時に自身の個人勘定資産をIRA等にロールオーバーすることができ、年金ポータビリティに優れる。サービス産業が拡大し労働市場の流動性が高まる中で、DCのこれらの特性は雇用主、従業員の双方にとって魅力的だった。

他方、DCは雇用主による給付の約束を伴わず、運用リスクや長寿リスクは加入者が負う。加入者にとっての保証・保障の要素が伴いにくく、年金保険というよりは税制優遇付きの資産形成口座と言って良い。諸国のDC制度の中には年金資産の運用を一括で行う集団運用型のものもあるが、米国401(k)プランでは個人勘定資産の運用の決定権を、運用リスクを負う加入者自身が有する形になっている。そして、雇用主は必ずしも資産運用に馴染みのない加入者であっても自身にとって最適な決定を下すことができるよう、適切な運用商品群の提示と必要な情報提供、タイムリーな運用指図が可能な環境整備などを行うこととされている<sup>6</sup>。

2000年代に入り、DCが補助的・付随的な制度ではなく、私的年金の中心的存在になることが明白になってくると、加入、拠出、運用の意思決定を個人の自己責任のみに帰する制度設計が望ましいのかが、問われるようになった。個人勘定資産の運用の決定権を加入者に渡すのは、給付保証を提供しない以上公正である一方、全ての加入者が合理的な投資家として長期分散投資を実践可能になると想定するのは非現実的である。行動力の伴わない加入者が、必ずしも十分な資産形成を実践できない状況を、自己責任として見過ごして

<sup>5</sup> 米国DC制度については、例えば、井瀉・沼田(1996)、野村(2011)、野村(2017b)、岡田・中村(2020a)、岡田・中村(2021)を参照。

<sup>6</sup> 加入者が個人勘定資産に対するコントロールを有する場合は、加入者の運用指図の結果損失が生じて雇用主は責任を問われぬ旨、ERISAの受託者責任規定に定められている。

良いのかという問題意識が、雇用主や DC 運営者の間で共有されていった。対応策として、自動加入、拠出率の自動的な引き上げ、運用における初期設定（デフォルト）商品の活用という行動経済学の知見を活かした制度設計の工夫が講じられ、2006 年の「年金保護法」により法制面の整備が行われた。その後、資産形成の次の段階である引退後の資産管理、とりわけ長寿リスク対応も含む、終身にわたる給付の確保の重要性が意識されるようになり、2019 年の「全地域社会における退職保障強化法」（Setting Every Community Up for Retirement Enhancement Act、SECURE 法）では、長寿リスク対応のための保険商品活用を促進する措置などが講じられた。

IRA は、ロールオーバーの受け皿機能を発揮し、資産が着実に増大した。2021 年 6 月時点の残高が 13.2 兆ドルだったが、同時点の 401(k)プランの 7.4 兆ドル、民間 DB の 3.7 兆ドルを上回り私的年金の中で最大だった。

米国 DC の税制は、拠出時・運用時非課税、給付時課税である。拠出限度額は日本に比べて高い。2021 年の限度額は、雇用主拠出と加入者拠出の合計が最大で年間 5.8 万ドル、うち個人拠出は同 1.95 万ドルだった。

## 2) 英国<sup>7</sup>

私的年金への税制措置の付与方法は様々であり、国により異なる。職域年金が中心であれば、職域年金向けの税制を整備すればよいが、職域年金の提供を雇用主に義務付けていない限り、加入できる人とできない人が出る。税制措置の利用機会に差異が生じ、自助努力の機会の公平性の観点から問題が生ずる。その点、英国では、個人単位で私的年金共通・一律の税制枠を付与する。加入する制度の種類（職域年金か個人年金か、DB か DC か）、拠出源（雇用主か個人か）により税制枠の差異が生ずることはなく、機会均等となり公平性の問題が解消される。英国の私的年金税制は、年間の拠出枠に加え、受給開始時点までの拠出累計に対する生涯拠出枠も設定している点が特徴的である。

日本の私的年金税制は、企業年金と個人型 DC、企業年金における DB と DC で一貫性を伴わないのが実情である。しかしながら日本でも生き方、働き方が多様化していく中で、異なる状況の人々が自助努力の必要性に直面しており、公平性の観点からも英国の税制は参考になる。

英国は、私的年金加入率拡大の施策として、2012 年から自動加入制度を適用している。雇用主に対し、従業員を適格年金スキームに加入させることを義務づける制度である。従業員は脱退（オプトアウト）できる。公的年金の補完としての私的年金の重要性が増すと、いかに加入率を拡大させるかが課題になる。一部の個人だけが利用する状況を放置しておくことが、社会的に受け入れられない可能性が高まる。金持ち優遇の批判にもつながりうる。他方、強制加入にすると、これは強制貯蓄に他ならないので、慎重に検討する必要がある。そもそも個人が合理的であれば、将来就労による収入が得られなくなる時

---

<sup>7</sup> 英国の制度については、佐野（2021）、野村（2018）、神山（2018）を参照のこと。

に備えて、資産の蓄積を行う筈である。税制措置が付与されていればなおさらである。ところが、個人はしばしば「先延ばし」などの非合理的行動を取る。英国では個人の非合理性を前提に、行動経済学の知見を活かして、自動加入制度を導入した。

日本では公的年金の保険料率が労使合計で 18.3%に達しており、それ以外にも医療保険、介護保険、雇用保険などの社会保険料負担があり、追加的な強制貯蓄の余地は乏しい可能性がある。一方で、先延ばしにより加入しない個人を極小化する方法として、自動加入のオプトアウト方式は魅力的であり、英国の取り組みは参考になる。

### 3) カナダ<sup>8</sup>

カナダの私的年金税制も英国と同様に、個人単位の私的年金拠出枠を導入している。同国では個人型 DC に当たる登録退職貯蓄プラン（Registered Retirement Savings Plan、RRSP）が最も普及しているが、一律の RRSP 拠出枠が個人ごとに付与されている。そこから職域年金向けの拠出を控除し、残りが RRSP への拠出可能額となる。職域年金のない個人は全額を RRSP に拠出することができる。

カナダはまた、一定以上の所得のある退職者については、税財源の公的年金給付が段階的に減額されるクローバック制度が導入されている。日本の公的年金にも税財源部分が存在する。私的年金の税制措置を大幅に拡充し、その恩恵を十分に受けた個人について、退職後に税財源部分は所得再分配の観点から減額するというアプローチは、考察の対象に含める余地がある。

### 4) オーストラリア<sup>9</sup>

オーストラリアの年金制度は、税財源の公的年金と、強制加入の私的年金であるスーパーアニュエーションの二本柱である。スーパーアニュエーションは、法制上は DB、DC のいずれも可能だが、現存する制度のほぼ全てが DC である。

同国の公的年金にも所得審査と資産審査が導入されている。退職後に一定の所得がある個人については、公的年金給付を段階的に減額する。保有する金融資産・不動産（自宅を除く）についても一定以上だと減額する。同国では公的年金が全て税財源であり、また、公的年金がありその上乘せ・補完として私的年金という位置づけではなく、公的・私的の年金制度が最低限の所得保障と一定の生活水準の維持という、異なる役割の二本柱として位置づけられているものと理解できる。

---

<sup>8</sup> カナダの制度については、藤澤（2021）を参照のこと。

<sup>9</sup> オーストラリアの制度については、野村（2013）、野村（2017c）を参照のこと。

## 4. 日本の年金制度のあり方に関する議論

### 1) 日本の年金制度の全体像

日本の年金制度は、強制加入の公的年金と、任意の制度である私的年金などから成る。

日本の公的年金は、全国民が対象の国民年金（基礎年金）、被用者を対象とする厚生年金から成る。財政方式は、現在の現役世代の払い込む保険料により、現在の退職世代の受け取る給付金が賄われる「賦課方式」である。

私的年金には、DB である確定給付企業年金及び厚生年金基金と、DC である確定拠出年金がある。さらに、DC には、企業年金である企業型 DC と、個人年金制度である個人型 DC（iDeCo、イデコとも呼ばれる）の 2 種類がある。全体像を図表 2 にまとめた。

### 2) 公的年金改革による給付抑制

少子高齢化が進み退職世代の比率が上昇する日本では、賦課方式の公的年金財政を維持するための施策が必要となり制度改革が繰り返されてきた。2004 年には、年金財政の持続可能性を向上するべく、包括的な公的年金改革が実施された。主な内容は、①保険料を段階的に引き上げ、厚生年金保険料率を 18.3%（労使合計）、国民年金保険料を月額 17,000 円（2004 年価格）で固定すること、②負担の範囲内で給付水準を自動調整する「マクロ経済スライド」の仕組みを導入すること、③年金積立金を 100 年間の財政均衡期間終了時に給付費 1 年分程度保有する形で活用すること、④基礎年金国庫負担の 2 分の 1 への引き上げを実施することなどから成った。

従来、公的年金制度においては給付額を毎年見直す仕組みとなっている。新たに年金受給を開始する人の給付額は賃金上昇率に基づいて、既に受給している人の給付額は物価上昇率に基づいて改定される。マクロ経済スライドは、その際、「スライド調整率」を適用して給付の伸びを抑制するという制度である。

例えば、賃金上昇率が 1.5%でスライド調整率が 0.9%なら、公的年金は 0.6%の引き上げに留められ、現役の賃金ほど年金給付は伸びない。また、物価上昇が 1%でスライド調整率が 0.9%なら、公的年金は 0.1%の引き上げに留められ、年金給付の購買力が低下する。スライド調整率は、平均余命の伸びと現役世代の減少を踏まえ、公的年金全体の被保険者の減少率の実績と、平均余命の伸びを勘案した一定率（マイナス 0.3%）とに基づき設定される。

マクロ経済スライドは、個人の年金の受給開始以降、公的年金財政が安定するまでの間、継続的に適用される。公的年金は 5 年に 1 回、財政の健全性の確認である財政検証が実施されるが、2019 年財政検証の結果は同年 8 月に公表された。当該財政検証では、長期の経済前提として 6 種類のケースが用意された。経済成長と労働参加が進むケースが 3 種類（ケース I、II、III）、経済成長と労働参加が一定程度進むケースが 2 種類（ケース IV、V）、経済成長と労働参加が進まないケースが 1 種類（ケース VI）である。例えばケース III（長期の実質経済成長率 0.4%）の場合、マクロ経済スライドの調整が終了するのは 2047 年度だ

った。2019年に65歳で受給開始の場合、93歳までスライド調整が続くことになり、平均寿命に照らせば、多くの人にとって生涯にわたり給付調整が続く可能性が高い。

図表2 日本の年金制度概要

### 公的年金

概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>国民年金と厚生年金保険の2階建て</li> <li>国民年金は20歳以上60歳未満の日本居住者全員が対象。第1号被保険者、第2号被保険者、第3号被保険者の3種類に分かれる</li> <li>厚生年金保険は民間従業員、公務員等の被用者が対象で、国民年金の第2号被保険者となる。第1号被保険者は自営業者、学生、無職の者など。第3号被保険者は、第2号被保険者の所得のない配偶者</li> </ul>
根拠法	国民年金法、厚生年金保険法
拠出	国民年金は定額の国民年金保険料を納付（2021年度は月額16,610円）。厚生年金は労使折半で、標準報酬月額額の18.3%である厚生年金保険料を納付
運用	賦課方式だが積立金が存在。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が運用
給付	<ul style="list-style-type: none"> <li>国民年金：支給開始年齢は65歳。加入期間10年以上で受給資格を得て20年で満額受給。定額給付（2021年度の満額78万900円）</li> <li>厚生年金：定額の基礎年金と報酬比例部分から成る。報酬比例部分の支給開始年齢を65歳に引き上げている途上で、男性1961年度・女性1966年度以降生まれから65歳に</li> </ul>
税制措置	拠出は社会保険料控除の対象。給付は公的年金等控除の対象

### 私的年金

	確定拠出年金		確定給付企業年金
	企業型	個人型	
概要	拠出限度額の範囲で掛金を個人勘定に拠出し、給付額は拠出と加入者の運用指図の実績により決まる制度		一定の給付算定式に基づく給付を約束する制度。雇用主は退職給付債務を負う
根拠法	確定拠出年金法		確定給付企業年金法
拠出	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用主</li> <li>加入者による拠出も可能（マッチング拠出）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加入者</li> <li>雇用主による拠出も可能（iDeCo+）</li> </ul>	通常は雇用主（加入者拠出を伴う制度も可能）
運用	あらかじめ用意された運用商品群の中から加入者が選択。加入者向けに投資教育が提供される		雇用主が金融機関を採用し、運用等を委託
給付	年金または一時金		年金または一時金
中途引き出し	原則、不可。離転職時は転職先の企業型、iDeCoに資産移換		離転職時は脱退一時金の受け取りが可能
税制措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>拠出時非課税。公的年金被保険者の分類、勤務先の制度に基づき拠出限度額が設定されている</li> <li>運用時は特別法人税の対象。1999年以降凍結されている</li> <li>給付時は公的年金等控除・退職所得控除の対象</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>拠出時非課税。給付（必要な拠出）の上限なし</li> <li>運用時、給付時はDCと同様</li> </ul>

（注）確定給付型年金には厚生年金基金もあるが省略した。

（出所）筆者作成

これまでに日本の公的年金についても、人口高齢化への対応策として部分的な積立方式導入の可能性が議論されている。麻生（2013）は、公的年金改革の論点を経済理論に基づき整理している。2期間モデルで個人の効用を計測し公的年金制度の存在意義を確認し、賦課方式か積立方式という財政方式の議論については、積立方式への移行とは、すなわち、賦課

方式の純債務償還の問題であると指摘した。償還を行う世代の二重の負担問題は、移行に時間をかければ一世代あたりの負担は軽減可能となる。追加的負担は生ずるが、純債務の減少に伴いマクロ的貯蓄が増加し資本蓄積が増加する。また、税方式（消費税）への期待は誤りであると指摘した。保険料（賃金税）と消費税は等価であり、賃金税から消費税への移行は何の変化も起こさない。問題の本質は年金純債務の処理であり、現在の若年世代と将来世代は積立方式に加入させ、給付超過世代には遺産税で一定の負担を求め、それ以降の世代は所得税または消費税による負担といった方法も考えられると指摘した。

本章の冒頭で述べた通り、強制加入の公的年金の一部を積立方式に移行することと、幅広い個人が、積立方式の私的年金を通じた退職資産形成を行うこととは、経路は異なるものの最終的に目指す方向性には重なる点も多い。公的年金の積立方式移行の議論は、私的年金拡充の議論を後押しする要素も持ち合わせると解することもできる。

### 3) 企業年金改革による DC 導入

日本の私的年金は、元々は DB のみで DC は存在しなかった。バブル崩壊後の 1990 年代、企業は、景気低迷と運用環境悪化による年金積立不足の発生、追加的な年金拠出の負担に直面した。従業員に対する給付債務を負い続けることが困難であるという判断から、DB を縮小、あるいは提供を取りやめる必要性が顕在化した。DC という選択肢がない状況では、「DB の提供を続けるか、企業年金を提供しないか」の二者択一に陥る。他方、先進諸国に目を転ずれば、DB と DC の選択肢があり、企業が各々適切な形で選択、組み合わせるなどしている。日本でも、企業年金制度の選択肢を追加するべく、1990 年代後半には、米国 DC 制度等を参照しつつ、DC 導入に向けた議論が本格化した。2001 年 6 月に確定拠出年金法が成立し、同年 10 月に施行された。

個人型 DC は、企業型 DC と同じく、確定拠出年金法により導入された。DC は、離転職により企業型 DC を脱退する際に、個人勘定資産を他の DC 個人勘定に移換できるという年金ポータビリティが特徴だが、転職先に企業型 DC がない場合や自営業者になる場合、就労をやめる場合などの移換先を用意する必要があった。年金ポータビリティの受け皿としての機能である。また、自営業者や企業年金のない従業員は企業型 DC への加入機会がないので、企業型 DC という新制度を導入するに当たり、公平性の観点から、彼らが利用可能な DC を用意することも求められた。

このような経緯から、制度導入当初の個人型 DC は、拠出可能なのは自営業者と企業年金のない従業員のみとされた。資産移換により個人型 DC の個人勘定を有するものの、転職先に年金制度がある個人は、拠出は行えず運用の継続のみ可能とされた。ただ、後述するように、2016 年の DC 法改正により加入対象者（拠出可能な個人）の大幅拡大が実施された。

2001 年 10 月以降、企業型 DC の採用企業、加入者数共に増加し 2021 年 3 月末時点で 3.8 万社、約 747 万人に上った。2020 年 3 月末時点の民間従業員（厚生年金第 1 号被保険者）が 4,037 万人だったので、時点のズレはあるものの企業型 DC 加入者が占める割合は

18.5%程度であることが見て取れる。この間、DB 加入者数は減少し続け、2000 年代初頭に 2000 万人以上いたと見られたものが、2021 年 3 月時点で 946 万人だった<sup>10</sup>。企業型 DC により、DB 加入者の縮小を一定程度は相殺したものの、企業年金加入者の総数は減少したと見られている<sup>11</sup>。

個人型 DC は、2021 年 3 月末時点の加入者数が約 194 万人だった。加入対象者が拡大された 2017 年以降の伸びが大きいものの、潜在的に利用可能な現役世代が 6,000 万人を超えることを考えると、普及の余地はまだ大いにあると言えた。

公的年金の給付抑制は今後とも進む。したがって、私的年金を利用し老後の所得確保に取り組むことの重要性も増す。その出発点として、私的年金加入者数の増大と加入率の向上が求められるが、これまでの経緯を踏まえれば、普及を担う私的年金制度は、DC が中心になると考えられる。

私的年金の中心的存在である企業年金制度の研究では、より歴史の長い DB 制度に関するものの蓄積が大きいと言えるが、近年、DC 制度を含めた私的年金全体を見渡す研究も進んでいる。例えば、DC 制度の役割も含めて企業年金制度のあり方を論じた森戸・渡邊・山崎（2006）では、老後保障に資する「理想的な」企業年金制度のあり方について法規制と税制優遇を含めて分析し、求められる 4 つの要件として、①何らかの形で受給者の「長生きリスク」への対応を図っていること、②専門家の配置等により資産運用体制を整備していること（DC の場合は加入者向け情報提供等）、③制度運営に加入者・受給者が実質的に「参加」できる仕組みがあること、④他制度とのポータビリティの確保が図られていること、を指摘した。

日本で私的年金という概念は、元来、職域年金への上乗せである個人年金を示す用語として用いられることが多かったが、諸外国の年金論議では公的（public）との対比での民間、private の意味で用いられるところ、近年は日本でも私的年金を、職場経由の年金（企業年金）と個人年金（個人型 DC を含む）の両方を包括するものと位置づけ、現状と課題が論じられるようになってきている。例えば石田（2021）では、公的年金と私的年金の役割分担の理論的な整理が行われ、諸外国の状況等もふまえ、公的年金・私的年金の両方により所得代替率を確保するための論点が指摘された。

#### 4) DC 制度改革

DC 制度は 2001 年の制度導入以降、複数回にわたり見直しが行われている。関連する内容については、本研究の各箇所でもより詳細に触れるが、ここでは概略を整理する（図表 3 を参照）。

---

<sup>10</sup> 信託協会・生命保険協会・全国共済農業協同組合連合会「企業年金（確定給付型）の受託状況（令和 3 年 3 月末時点）」2021 年 6 月 1 日より。

<sup>11</sup> DB と DC 両方への重複加入者がいることに留意する必要がある。

図表 3 主要な DC 制度改正

時期	概要
2001 年	確定拠出年金法の成立（6 月）。同年 10 月に施行
2004 年	拠出限度額の一部引き上げ <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業型 DC のみ：43.2 万円→55.2 万円</li> <li>・ 企業型 DC・DB 併用：21.6 万円→27.6 万円</li> <li>・ 個人型 DC：18 万円→21.6 万円</li> </ul>
2010 年	拠出限度額の一部引き上げ <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業型 DC のみ：55.2 万円→61.2 万円</li> <li>・ 企業型 DC・DB 併用：27.6 万円→30.6 万円</li> <li>・ 個人型 DC：21.6 万円→27.6 万円</li> </ul>
2011 年	「年金確保支援法」による改正 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業型 DC への個人拠出（マッチング拠出）の導入</li> <li>・ 企業型 DC の加入可能年齢の引き上げ（60 歳→65 歳）</li> <li>・ 脱退一時金支給要件の一部緩和</li> <li>・ 継続投資教育提供の義務付けの明確化</li> </ul>
2014 年	拠出限度額の引き上げ <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業型 DC のみ：61.2 万円→66 万円</li> <li>・ 企業型 DC・DB 併用：30.6 万円→33 万円</li> </ul>
2016 年	「改正確定拠出年金法」による改正 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人型 DC の加入対象者拡大</li> <li>・ 中小企業向け制度の導入（小規模事業主掛金納付制度、簡易型確定拠出年金制度の導入）</li> <li>・ 拠出の年単位化の導入</li> <li>・ 運用指図に関する制度改正（継続投資教育提供の努力義務化、元本確保型商品の提示義務の廃止、運用商品数の上限の導入、運用商品除外の規制緩和、指定運用方法の導入）</li> <li>・ 事業主による運営管理機関評価（少なくとも 5 年毎）の導入</li> <li>・ 営業職員による兼務規制の緩和</li> </ul>
2020 年	加入可能期間、拠出可能額などに関する改正 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業型 DC・個人型 DC の加入可能年齢の上限引き上げ</li> <li>・ 受給開始時期の選択肢の拡大（70 歳から 75 歳へ引き上げ）</li> <li>・ 脱退一時金の受給要件の見直し</li> <li>・ 制度間のポータビリティの改善</li> <li>・ 企業型 DC 加入者の個人型 DC 加入の要件緩和（企業型 DC 規約改正、事業主掛金の引き下げが不要に）</li> <li>・ 企業型 DC、個人型 DC の拠出限度額に、DB の掛金相当額を反映する制度の導入</li> </ul>

（注）法の成立・制度改正決定の時期を掲載しており、施行時期は必ずしも一致しない。

（出所）野村（2017d）、厚生労働省年金局ウェブサイト等より筆者作成

2011 年の年金確保支援法による改正では、企業型 DC の加入者拠出（マッチング拠出）が導入された。米国 401(k)プランでは従業員が拠出し、事業主が奨励金として上乘せ拠出

する制度設計となっている。これに対し日本の企業型 DC は、拠出と運用指図の両方が加入者の意思決定の下で行われるのは「貯蓄と変わらない」ということで、事業主拠出のみが可能な形で開始された。制度開始当初から、企業型 DC における加入者拠出の導入を求める意見は強く、施行 5 年後の見直しの議論において、加入者拠出を認めるべきである旨の見解が示されていた<sup>12</sup>。

2016 年には、DC 法制定以来の本格的な制度改正が行われた。2016 年の改正 DC 法により、個人型 DC の加入対象者の大幅拡大、中小企業向けの個人型 DC への事業主拠出の制度導入、DC 運用の制度改善などが実施された。個人型 DC は、第 1 号被保険者と企業年金のない民間従業員のための制度から、企業年金加入者、公務員など共済年金加入者、第 3 号被保険者を含むほとんど全ての現役世代が利用可能な制度に生まれ変わった。iDeCo (イデコ) という愛称が付けられたのもこの時である。また、従業員数 100 名以下の中小企業を対象に、従業員の iDeCo 口座に事業主が掛金拠出を行う小規模事業主掛金納付制度 (iDeCo+、イデコプラス) と手続き等が簡素な企業型 DC である簡易型 DC が導入された。これらを通じて、より幅広い個人による加入拡大を目指された。

DC 加入者の運用商品選択については、DC 制度全体の状況として、半分以上が預貯金及び利率保証型保険商品で占められており、年金としての長期運用の観点からは保守的な資産配分であることが長年にわたり注視されていた。加入者に対する投資教育は DC 法に規定された事業主の努力義務だが、投資教育による知識装備だけでは必ずしも十分でないことが認識され、2016 年の法改正により指定運用方法の制度が導入された。DC 制度では加入者自身が運用商品を選択するのが原則的な考え方であるものの、選択を行わなかった場合の掛金の行き先として指定運用方法を規定し、政省令で定める手続き等を経れば、加入者が運用指図したものとみなすとされた。指定運用方法の制度は、行動経済学のデフォルト (初期) 設定のアプローチに基づくものである<sup>13</sup>。

また、DC 制度においては、運営管理機関が運用方法の選定・提示及び加入者への情報提供を担うが、事業主に対し少なくとも 5 年に 1 回、同機関の評価を行うことが努力義務として課せられた。加入者自身による運用指図は DC 制度の大きな特徴だが、それを支える重要な役割を運営管理機関が担っていることに鑑みて、定期的に評価を行い適宜改善に努めるべきことが確認された。

さらに、iDeCo の潜在的な利用者が大幅に拡大したため、運営管理機関の専任担当者のみでは、運用方法の提示や情報提供の手が回らない事態も想定された。本業において投資信託等の金融商品を販売する金融機関の職員は、DC の運用方法の提示及び情報提供を行う能力は十分に有する。投資信託の販売担当者であれば、証券外務員として金融商品取引法及び日本証券業協会規則の規制にも服する。従来、利益相反への懸念から、これらの職員が運営管

---

<sup>12</sup> 企業年金研究会 (2007)、20-22 ページ。

<sup>13</sup> 本研究では直接取り上げないが、DC 運用のあり方をめぐる議論は、内外の DC に関する研究の主要なテーマの一つとなっている。

理業務を行うことは禁止され、兼務規制と呼ばれていたが、当該規制が一部緩和されることとなった。ただし、加入者より個別の運用方法への投資について具体的な助言を求められても、答えてはならないという禁止規定は緩和されなかった。

その後、2019年から2020年にかけての議論に基づき、加入可能年齢の引き上げ、iDeCo+の対象企業の拡大（従業員数100人以下から300人以下へ）、拠出限度額の範囲内での拠出枠の利用可能性拡大などが行われた。加入可能年齢の上限引き上げは、高齢期の就労が歓迎される経済・社会全体の潮流や、公的年金において繰り下げ受給の年齢上限が70歳から75歳に引き上げられたことを背景に実施された。企業型DCにおいては厚生年金被保険者（70歳未満）であれば加入可能となり、iDeCoにおいては国民年金被保険者の間は加入可能とされた。

拠出枠の利用可能性の拡大に関しては、企業型DCの加入者がiDeCoを利用する際、企業型DCの規約変更を行うこと、及び、事業主拠出の上限を一律で引き下げること、という2つの制約が課せられていたところ、これらを行わなくてもiDeCoに加入可能という見直しが行われた。また、DBとDCを併用している企業においては、企業型DC及びiDeCoの拠出可能額に、DBの掛金額を反映するという見直しが行われた。これらについては、適宜後述する。

このようにDC制度は複数回にわたり見直されてきたが、引き続き見直しを要する事項を抱えている。主要なものを挙げると、拠出限度額を含む税制措置の本格的な見直し、厳格な中途引き出し要件の適切性、個別の投資助言を解禁することを含む加入者の運用支援のあり方、などがある。

DC制度に関する先行研究では、拠出限度額を含む税制措置に関する内容、投資教育や運用商品選定など運用に関連する内容、年金ガバナンスに関する内容が、しばしば取り上げられている<sup>14</sup>。それらのうち、税制関連では、運用時の税制や給付時の税制がDBとDC共通の論点である一方で、拠出限度額はDC固有の論点となっている。森戸（2017）は、2001年のDC法制定以来の本格的な法改正であった2016年の改正DC法をめぐる議論を踏まえ、今後の法政策の論点として、DBとDCの「イコールフットイング」の可否、非正規労働者と企業年金、企業年金税制を挙げる。また、企業年金税制については法律上の規定と実情の齟齬を指摘し、退職所得優遇は段階的に廃止すること等を挙げる。私的年金への税制措置に関する理論的な検討は、谷内（2021a）でも行われており、十分な税制措置を付与するのであればそれに資する公共性が求められることなどが指摘されている<sup>15</sup>。ただ、これらにおいても、求められる具体的な拠出限度額が提示されているわけではない。

---

<sup>14</sup> DCの運用については臼杵（2016）、浦田（2015）、野村（2017a）、年金ガバナンスについては臼杵（2009）、上田（2019）などを参照されたい。

<sup>15</sup> 谷内（2021b）は、DB・DCを総合した私的年金拠出枠の導入が公平性の観点などから望ましいと指摘する。この論点は第4章で検討する。

## 5. 本研究のストラクチャ

上記を踏まえて、本研究のストラクチャは以下の通りとする。

第2章では、インセンティブとしての税制措置のあり方を検討する。主眼は、DC 拠出限度額として求められる金額の算出に置く。まず、公的年金と私的年金により達成すべき目標所得代替率を前提に、公的年金で不足する分を DC で埋める場合の必要額を算出する方法を検討する。年金の十分性の指標として広く受け入れられている所得代替率を使用している点で、説得性が高いが、目標とすべき所得代替率の設定根拠は必ずしも明確でない点には留意が必要である。

第3章では、引退後に追加的に必要となる支出額を想定し、その分を DC で埋める場合の必要額を算出する方法を検討する。一般的な個人の老後の生活実態を踏まえた議論が可能な点が長所だが、必要な引退後支出を客観的に設定するのが困難という問題がある。所得代替率の方式、支出額を積み上げる方式のいずれも「目標」の設定を客観的に行うことが難しく、規範的な判断が入らざるを得ないことをあらかじめ認識しておく必要がある。

第4章では、これら税制措置の正当性を考察する。年金制度には税制措置を付与するに足る公共性と公平性が求められる。そもそも、税制措置が税の理論に立脚した内容であることも、大前提として必要となる。税制措置の公平性の観点からは、個人の就労状況や勤務先の年金制度の内容等に関わらず、全ての個人が税制措置活用の機会を均等に付与される必要がある。なお、DC 拠出限度額の引き上げによりどの程度の税収減が生じるのか、その税収減は相殺可能なのかについても考察する。

次いで第5章では、私的年金加入率の大幅な拡大について検討する。例えば高所得者や大企業従業員など一部の個人しか現実に利用できないような制度は、公平性の観点から、恒久的な税制措置を付与するだけの正当性に欠けるとされ得る。私的年金は任意加入だが、幅広い個人が利用可能であり、かつ実際に利用している形を確保する必要がある。年金加入率の現状を踏まえ、諸外国の施策を参照しつつ、加入率拡大のための施策を検討する。

最後に補論として、制度の持続可能性の観点から、DC 制度運営者の事業継続をめぐる状況を確認する。税制措置が恒久的でも、制度の運営主体によるコミットメントが持続的でない限り、制度は存続できない。DC の運営主体のほとんどは民間の営利組織であり、DC 事業を継続するには、中長期的に収益性が見込めなければならない。公表情報は限られるが現状把握に努め、論点を確認する。

終章では全体を総括し、残された論点を指摘する。

## 第2章 所得代替率に基づく分析

### 1. 既存制度における拠出限度額の設定根拠

#### 1) 2021年時点のDC拠出限度額

DCの拠出限度額は、個人の公的年金被保険者分類（第1～3号）、勤務先の年金制度に基づき設定されている。（図表4）

拠出限度額が最も高いのが自営業者等から成る第1号被保険者で、公的年金の報酬比例部分が存在しないことが勘案されている。ただし、国民年金基金の掛金拠出と共通枠であり、合計で81.6万円を超えることはできない。第2号被保険者は、職場の年金制度の有無、及び、職場の年金制度の内容（DCのみか、DCとDB両方か）に基づく。専業主婦等の第3号被保険者は、課税所得がないことから、所得控除は適用されないが、運用時非課税の優遇措置は適用される。

このようにDCの拠出限度額の種類が多数に上る一因は、DC制度発足時に、拠出限度額を設定する際、企業型DCと個人型DC、第1号被保険者と第2号被保険者とで個別の根拠・手法により行われ、統一性を欠いたことにある。2016年改正DC法により、企業年金加入者、公務員、第3号被保険者が新たに個人型DCの加入対象者となったが、その際の個人型DC拠出限度額は、既存の拠出限度額をベースに複数のケース別の設定を行った結果、パターン数がさらに増加することとなった。

図表4 DCの拠出限度額の概要（2021年時点）

分類	拠出限度額（年間）
第1号被保険者（自営業者等）	・81.6万円
第2号被保険者（被用者）	
民間企業従業員	
職場に企業型DCのみ	・66万円
個人型DC可	・企業型DC 42万円、個人型DC 24万円
個人型DC不可	・企業型DC 66万円
職場に企業型DC、DB両方あり	・33万円
個人型DC可	・企業型DC 18.6万円、個人型DC 14.4万円
個人型DC不可	・企業型DC 33万円
職場に企業年金なし	・27.6万円
公務員	・14.4万円
第3号被保険者（専業主婦等）	・27.6万円（所得控除なし）

（出所）厚生労働省年金局

#### 2) 企業型DCの拠出限度額の決定方法

2001年のDC制度発足時、企業型DCの拠出限度額は月額3.6万円、年間43.2万円だった。この限度額の決定方法を明らかにしたものとして、2006年に、DC制度開始から5年

後の見直しのために厚生労働省により開催された「企業年金研究会」の資料がある<sup>16</sup>。この時点で、2004年の制度改正により月額3.6万円が4.6万円に引き上げられた後だったことから、その際の解説においては、月額4.6万円となるロジックが提示された。具体的には、以下の通りである。（図表5を参照）

- ①当時唯一の企業年金と言えた、厚生年金基金の給付及び保険料率をベースにDCの拠出限度額が設定された。具体的には、公的年金給付とDCと合わせて、「望ましい給付水準」を達成するよう、DC拠出限度額が定められた。
- ②「望ましい給付水準」は、厚生年金基金制度の考え方で用いられていた。その議論は厚生年金基金導入時にさかのぼる。厚生年金基金の望ましい給付水準は、夫婦2人分の基礎年金と夫の厚生年金と合わせて「退職直前給与水準の6割程度に相当する水準」に設定された。
- ③この望ましい給付水準を、公的年金と厚生年金基金で達成することが目指された。公的年金給付は制度で定められたものであるため、厚生年金基金の給付で不足分を充当することになる。厚生年金基金は、公的年金の「代行部分」と「上乗せ部分」から成る。代行部分給付に必要な保険料率は「免除保険料率」と呼ばれる。厚生年金基金に加入している事業主および加入員が厚生年金保険の保険料のうち国に納めることを免除される保険料率であり、個々の基金ごとに代行部分の給付を賄うために必要な保険料率をもとに、2.4%～5.0%の範囲内で厚生労働大臣が決定する。DC拠出限度額決定に際しては3.2%に設定された。
- ④代行部分の給付1に対し、望ましい給付水準を達成するために必要な上乗せ部分の給付は、2001年のDC制度開始当時、約1.7と算出された。その後の2004年改正では、2.23に引き上げられた。3.2%の1.7倍、次いで2.23倍が、DCを通じて望ましい上乗せ水準を達成するのに必要なDC拠出率となった。
- ⑤これを金額に置き換えるに当たり、大多数のサラリーマンの給与である65万円が設定された。65万円×3.2%×1.17（DC制度開始当時）、65万円×3.2%×2.23（2004年）により、DC拠出限度額は3.6万円（制度開始当時）、4.6万円（2004年）とされた。

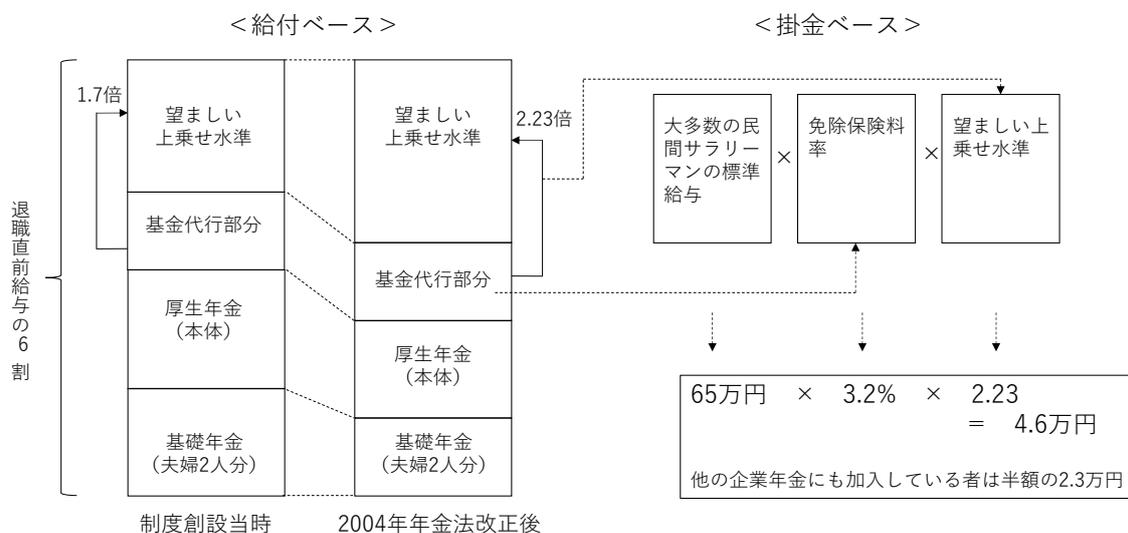
その後、公的年金給付の見直し等に伴い、企業型DC拠出限度額は2010年、2014年に引き上げられ、現在、年間66万円となっている。

上記は、厚生年金基金を企業型DCにより代替する場合の考え方である。すなわち、職場に企業型DCのみの場合の拠出限度額である。職場にDBと企業型DCの両方がある場合の拠出限度額は、加入者がDBの恩恵を享受しているということで、DBの内容にかかわらず企業型DCのみの加入者の半額とされた。

---

<sup>16</sup> 厚生労働省年金局「個別制度の課題について」第6回企業年金研究会資料3（2007年2月26日）より。

図表 5 DC 制度創設時の拠出限度額の考え方（企業型 DC）



（出所）厚生労働省年金局「個別制度の課題について」第6回企業年金研究会資料3（2007年2月26日）

### 3) 個人型 DC (iDeCo) の拠出限度額の決定方法

個人型 DC に加入できたのは、2016 年改正 DC 法により加入対象者が拡大されるまで、第 1 号被保険者及び企業年金のない民間従業員のみだった。この 2 つのカテゴリーの加入者の拠出限度額は別個に設定された。

第 1 号被保険者の限度額の設定には、当時すでに存在した、第 1 号被保険者用の自助努力の年金制度である、国民年金基金が用いられた。すなわち、国民年金基金の掛金上限である月額 6.8 万円、年間 81.6 万円の範囲内で、国民年金基金と個人型 DC への拠出が可能とされた。

企業年金のない民間従業員については、当時唯一の企業年金制度とも言えた厚生年金基金に対し企業が拠出していた保険料の実績に基づき、月額 1.5 万円（年間 18 万円）に決定された<sup>17</sup>。2016 年改正 DC 法により個人型 DC の加入対象者が拡大され、新たに企業年金加入者も個人型 DC に加入可能となったが、彼らの拠出限度額は、企業型 DC における加入者拠出（マッチング拠出とも呼ばれる）の実態に基づき、大半をカバーする水準を勘案して設定された<sup>18</sup>。

企業型 DC のみの加入者の場合、DB と企業型 DC 両方の加入者に比べて、個人型 DC の拠出限度額が高く設定された（前者の 24 万円に対し後者は 14.4 万円）。公務員は、年金払い退職給付（DB）に加入していることから、DB と DC の両方への加入者と同額の 14.4 万

<sup>17</sup> 厚生労働省年金局「個別制度の課題について」第6回企業年金研究会資料3（2007年2月26日）より。

<sup>18</sup> 厚生労働省年金局「マッチング拠出、iDeCo 等について」第7回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料2（2019年8月23日）より。

円とされた。第 3 号被保険者は所得控除の対象とならないことから比較が難しいが、企業年金のない従業員と同額（27.6 万円）とされている。これらの相互の大小関係に大きな不整合があるとは言えないものの、上述の通り金額の設定根拠がその時点で把握可能な実態に基づくことを踏まえると、何らかの論理的な根拠を伴うわけではないと言える。

#### 4) 望ましい給付水準達成のための DC

上記の通り DC 拠出限度額の設定方法においては、企業型 DC と個人型 DC の間の整合性は図られていない。企業型 DC は、厚生年金基金の「望ましい給付水準」をベースに導出された一方、個人型 DC では実際の拠出金額等に基づき設定されている。結果的に職場に企業型 DC のみの加入者と、企業年金のない個人型 DC 加入者との間で、拠出限度額に 66 万円と 27.6 万円という差異があるが、この両者はともに「公的年金以外に利用可能な私的年金は DC のみ」である点は共通であり、加入先が企業型か個人型かで、これほどの差異が生ずる合理的な理由が見いだせない。

依拠された数値等も、必ずしも強固なロジックに基づくとは言えない。例えば企業型 DC の拠出限度額の前提とされている「退職直前給与の 6 割」という目標水準は、現役時代の一定割合を目指すやり方自体は一般に受け入れられている一方で、6 割という水準の根拠は明確とは言えない。また、職場の年金制度が DB と DC 両方の場合、拠出限度額が DC のみの場合の半分にされる（66 万円に対し 33 万円）が、DB の給付内容は千差万別であり機械的に半分にするのが適当なのかという問題があった。これは 2020 年の制度改正により一定程度の対応がなされた（後述する）。

個人型 DC の拠出限度額については、企業型 DC と整合性に欠けることに加えて、2016 年の制度改正によりパターンが 6 種類にも増加し複雑化したことが、現実には重要な課題となりうる。個人型 DC は、企業年金と異なり加入するかどうかの判断は完全に個人次第である。一般に個人が自分の勤務先の年金制度を正確に理解しているとは考えづらく、理解しづらい制度は利用されない。複雑な拠出限度額の設定が結果的に加入の障壁になる可能性が生じている。

さらに、年次に設定された拠出限度額が、一般に個人の所得（したがって拠出可能額）が生涯にわたり変動すること（一定ではないこと）を十分に織り込んでいるのか疑問が残る。企業型 DC のみの加入者が、現役時代を通じて毎年 66 万円という金額を拠出し続けることにより、望ましい水準を達成することを想定しているのだとすると、一般に、若年期の給与と壮年期の給与とは相当程度の差異があり、非現実的と言わざるを得ない。

このように相互に関連性、整合性の乏しい DC 拠出限度額だが、一方で、「望ましい給付水準を達成する」という企業型 DC の考え方は、一定の所得代替率を目指すというアプローチであり、国際的にも広く受け入れられている。また、企業型 DC、個人型 DC 問わず適用可能であり、したがって統一的な拠出限度額を考察するに当たり、依拠するのに相応しいと考えられる。

## 2. 所得代替率による DC 拠出限度額決定のアプローチ

年金の所得代替率とは、現役時代の所得と比較して、何割の所得を引退後に確保するかという指標である。個人または家計が、引退後の生活原資を現役時代に蓄積する際の目標・目安として、しばしば用いられる。分母が、個人（家計）の現役時代の所得水準、分子が、当該個人（家計）の引退後の所得水準となる。年金資産が、引退後の主たる生活原資と位置付けられることから、年金資産の蓄積の目標と言い換えることもできる。

社会（国）を均質的な個人の集合体と考えれば、社会（国）全体の目標指標としての所得代替率を検討することも可能である。当該所得代替率が、社会全体として目標とすべき水準ということになり、したがってこれを公的な支援の目標水準として用いることができる。すなわち、一定の所得代替率に達するまでは、資産形成に対し税制優遇を付与するというアプローチである。

所得代替率を税制措置の上限として用いるに当たっては、いくつかの留意点がある。

まず、社会（国）にとっての「適切な所得代替率」の決定が、実際のところは容易でないことである。人は現役時代と比較して引退後の生活水準を大きく変更することは難しく、現役時代の所得と支出をベースにするのは合理的と考えられる。しかしながら、具体的に何割程度が適当なのかを決定するのは、必ずしも容易ではない。現役時代と同様な生活水準を想定するなら、所得代替率を 100% に設定するべきだが、一般に、引退後は、住宅取得、子供の養育・教育に関する支出や、就業に関連する支出が減少すると考えられるので、所得代替率を 100% 未満に設定するので十分ではないかという考え方もある。個人・家計の生活設計であれば、各々の価値観に基づき目標設定すればよいが、税制措置を付与する目安とするのであれば、より普遍的な価値観に基づく必要がある。

また、所得代替率のアプローチでは、現役時代の所得額が大きい人ほど、所得代替率に基づき算出される引退後の所得額も大きくなる。世代内の公平性の観点から問題が生じない形で、税制措置への上限を付すことが重要になる。

## 3. OECD の年金制度分析

「適切な」所得代替率は、年金制度を通じて何を国民に確保して欲しいかという、規範的な問題であり、答えは一つではない。最終的には、国民の合意が得られる範囲で決定すればよいと言える。その際、そもそも日本の年金制度は他国と比べてどの程度のものなのか、という国際比較に基づく相対的な評価は、参考情報として有用であると考えられる。

経済協力開発機構（OECD）は、隔年に *Pensions at a Glance* を公表し、OECD 加盟国及びその他主要国の年金制度に関する比較分析を行っている。公的年金と強制加入の私的年金により、共通の手法を用いて所得代替率を算出している。

例えば、OECD (2017a)で用いられた前提条件は以下の通りである。

- ・所得代替率は、公的年金及び強制加入私的年金の年金給付と、現役時代の所得の比率。
- ・2016年に20歳で労働市場に参入し、退職年齢まで働き続けた個人について算出。
- ・2016年時点で実施済みの制度改正の影響を織り込む。
- ・各国の民間セクター従業員を対象とする主要な年金制度について算出。加入率が85%を超える場合、疑似的強制加入制度として対象に入れる。
- ・現役時代の所得が平均の個人、平均の半分の個人、1.5倍の個人についてそれぞれ算出。
- ・比較可能性の観点から、経済前提は各国共通に設定する：物価上昇率は年率2%。実質賃金上昇率は1.25%。各人の所得は全体の上昇率に伴い増加。DCの実質運用利回りは3%。終身年金購入時の手数料による換算率は90%。数理計算上の割引率は年率2%。
- ・死亡率は国連人口データベースの各国データを使用。
- ・DCの受け取り方法は、終身年金化を想定。

OECD(2017a)によると、日本の公的年金の所得代替率は、現役時代の所得が平均の個人において34.6%だった。また、OECD諸国平均は52.9%だった(図表6)。単純計算すると日本の方が18.3ポイント低いことになる。なお、日本国内の公的年金改革の議論においては、マクロ経済スライドにより所得代替率50%に向けた引き下げが予定されている。OECDの計算ではすでに50%を下回っているが、これは、OECDでは個人の所得代替率を計算しているのに対し、日本の議論においては「モデル年金」の所得代替率を計算しているという相違点を指摘できる。モデル年金とは、「20歳から60歳までの40年間厚生年金に加入した夫と、20歳から60歳までの40年間専業主婦(第3号被保険者)の妻という世帯」を想定したものである。公的年金の所得代替率の計測単位として、世帯と個人のどちらが優れるとは一概に言い難い。ただし、共働き世帯数がいわゆる専業主婦世帯数を上回るなど、日本のモデル年金の世帯は、もはや標準的と言い難いことはしばしば指摘されている。

繰り返しになるが、OECD諸国平均の水準自体は、所得代替率の適切性を判断するに当たり、参考数値の一つでしかない。国により公的年金の役割は様々であり、また、医療や介護といった、老後の所得確保と密接に関連する制度の内容も異なる。ただ、同じアプローチで比較した場合に日本の所得代替率がOECD諸国に比べて低いのは事実である。何パーセントポイントかは別として、人口高齢化の進む日本で賦課方式の公的年金給付の増加は非現実的であり、日本の年金制度の所得代替率を改善しようとするなら、積立方式の私的年金による補完を目指す以外に方策はない。

私的年金は、強制加入ではなく任意加入であることが一般的である。私的年金による補完的な所得代替率を、公的年金の所得代替率に加算するのであれば、私的年金の加入率を一定以上に高めることも求められる。加入率拡大の論点は別途、5章で議論する。

図表 6 OECD 諸国の年金所得代替率 (OECD 試算)

	支給開始年齢	平均所得×0.5	平均所得	平均所得×1.5
Netherlands	71	98.1	96.9	96.5
Denmark	74	123.4	86.4	79.5
Italy	71	83.1	83.1	83.1
Austria	65	78.4	78.4	78.4
Luxembourg	60	89.5	76.7	72.5
Portugal	68	75.5	74.0	72.6
Spain	65	72.3	72.3	72.3
Turkey	61	69.9	69.9	69.9
Iceland	67	77.6	69.0	67.9
Israel	67	99.4	67.8	45.2
Slovak Republic	68	72.3	64.3	62.2
France	64	60.5	60.5	54.8
Hungary	65	58.7	58.7	58.7
Finland	68	56.6	56.6	56.6
Sweden	65	55.8	55.8	64.5
Greece	62	67.4	53.7	49.2
<b>OECD 平均</b>	<b>65.8</b>	<b>64.6</b>	<b>52.9</b>	<b>48.4</b>
Estonia	65	62.0	49.7	45.6
Latvia	65	47.5	47.5	47.5
Belgium	65	47.7	46.7	36.4
Czech Republic	65	74.1	45.8	36.4
Norway	67	63.6	45.1	36.5
Switzerland	65	56.0	42.1	28.5
Canada	65	54.1	41.0	28.5
New Zealand	65	80.0	40.0	26.7
Korea	65	58.5	39.3	28.7
United States	67	48.3	38.3	31.7
Germany	65	38.2	38.2	38.2
Slovenia	60	44.0	38.1	36.3
Japan	65	47.8	34.6	30.2
Ireland	68	68.2	34.1	22.7
Chile	65	39.1	33.5	33.6
Australia	67	82.8	32.2	32.1
Poland	65	31.6	31.6	31.6
Mexico	65	34.7	26.4	25.1
United Kingdom	68	44.3	22.1	14.8

(注) グロス所得代替率。平均所得の 0.5 倍、平均所得、平均所得の 1.5 倍の所得階層別。

(出所) OECD(2017a), p.101.

#### 4. DC による所得代替率の補完

##### 1) OECD (2007) で示された手法

OECD (2007) では、各国の公的年金・私的年金所得代替率と OECD 諸国平均とを比較し、OECD 諸国平均を下回る国々について、積立方式 DC により不足分を充当するには、何パーセントの DC 拠出率が必要かを算出するという手法が紹介された<sup>19</sup>。

<sup>19</sup> OECD の Pensions at a Glance では、毎号、OECD 諸国平均と各国の所得代替率の差

OECD 諸国平均を目標とする論理的な根拠は弱い、他方、その手法を、日本の 2004 年公的年金改革による所得代替率の低下を充当するのに必要な拠出率を算出する際の参考にすることは、有用と考えられる。そして公的年金を私的年金が補完することで、2004 年公的年金改革以前に維持されてきた水準を目指すことは、日本の年金制度の議論において合理的と言える。

以下で、まず OECD (2007)において使用された手法を概説する。

OECD (2007)における各国の所得代替率算出の前提は、OECD (2017)について前述したものと基本的に同じアプローチで設定されている。ただし、具体的な数値は以下の通りであり、2017 年とは若干異なる。

- ・ 加入（拠出）期間：20 歳から退職年齢まで。
- ・ 物価上昇率：年率 2.5%
- ・ 実質賃金上昇率：年率 2%
- ・ DC 年金の実質運用利回り：年率 3.5%
- ・ 割引率：2%
- ・ 死亡率：国連人口データベースの 2040 年予測

次に、OECD(2007)では 20 歳から年金支給開始年齢 65 歳までの、45 年間の DC 拠出でこのギャップを埋めるのに必要な、DC 拠出率の計算が行われた。

計算方法は、退職時点の拠出及び運用益総計の係数  $K$  と、引退後各年の生存率と実質給付率により算出したアニュイティ・ファクター  $A$  を用いるもので、以下の通りである。

- ・ 所得代替率 ( $RR$  とする) は、退職後に受け取る給付を現役時代の所得で除した比率
- ・ ある国の  $RR$  と、OECD 平均  $RR$  とのギャップを  $G$  とする。ギャップを埋めるのに必要な拠出率を  $C$  と置く
- ・ 両者の関係を以下のように置く

$$C \times K = G \times A$$

$$C = G \times A / K$$

---

異をデータとして掲載している。OECD (2007)では、一定の前提の下でこの差異を埋めるのに必要な DC 拠出率を算出する考え方が提示され、OECD (2009)では加入期間の長短が与える影響が多であることを踏まえ、現役の全期間加入、10 年間不加入、20 年間不加入の 3 つのケースに分けて必要な DC 拠出率が提示され、OECD(2011)、OECD (2013)でもその方法が踏襲された。それ以降の号では必要な DC 拠出率の掲載は行われず、代わりに前提条件の変化が所得代替率に与える影響に関するセンシティブリティ分析 (OECD (2015))、各国における強制加入公的年金・強制加入私的年金・任意加入私的年金の関係の分析 (OECD (2017a)) などが行われている。

## 2) OECD(2007)による日本及び各国の必要 DC 拠出率

OECD(2007)によれば、日本の公的年金の所得代替率は 34.4%、OECD 平均は 58.7%だった。したがって、日本の公的年金所得代替率と OECD 平均とのギャップは 24.3%ポイントとなった。

また、OECD(2007)によると  $K=64.3$ 、 $A=17.6$  だった。したがって、 $24.3 \times 17.6 \div 64.3 = 6.7$ 、すなわち、日本が OECD 平均との所得代替率ギャップを埋めるのに必要な DC 拠出率は、6.7%だった。

参考までに、OECD(2007)で算出・提示された、11 カ国の公的年金所得代替率の OECD 平均とのギャップ、及び、当該ギャップを埋めるために必要な DC 拠出率は、図表 7 の通りである。

図表 7 諸国の公的年金所得代替率と OECD 平均とのギャップ及び  
ギャップ解消に必要な DC 拠出率

	強制加入制度の グロス RR (%)	グロス RR ギャップ (%)	給付開始 年齢	加入 年数	退職時点 の拠出・運 用益総額 (K)	アニュイ ティ・ファク ター(A)	必要拠 出率(%) (C)
Australia	43.1	15.6	65.0	45.0	64.3	16.5	4.0
Belgium	40.4	18.3	65.0	45.0	64.3	16.4	4.7
Canada	43.9	14.8	65.0	45.0	64.3	16.4	3.8
Czech Republic	49.1	9.6	63.0	43.0	60.4	16.6	2.6
France	51.2	7.5	60.0	40.0	54.8	19.3	2.6
Germany	39.9	18.8	65.0	45.0	64.3	16.0	4.7
Ireland	32.5	26.2	65.0	45.0	64.3	15.7	6.4
Japan	34.4	24.3	65.0	45.0	64.3	17.6	6.7
New Zealand	39.7	19.0	65.0	45.0	64.3	16.2	4.8
United Kingdom	30.8	27.9	65.0	45.0	64.3	16.0	6.9
United States	41.2	17.5	67.0	47.0	68.3	15.3	3.9

(出所) OECD(2007), p.84

## 5. 日本の DC 拠出率引き上げの検討

上記の OECD 2007 の手法を参考に、日本の DC 拠出率の引き上げについて検討する。

### 1) 所得代替率ギャップ (G)

2004 年の公的年金改革では、当時の約 60%の所得代替率を、マクロ経済スライドの適用により最終的に 50%まで引き下げることが決定された。すなわち、計画的な所得代替率の引き下げが公的年金制度設計に織り込まれた。

公的年金制度の元々の所得代替率は、国民全般にとって妥当なものとして設定されてい

たと考えられる。そこで、2004年の制度改正による所得代替率10%ポイントの引き下げ分を、DCにより「充当すべき所得代替率」、すなわちOECD(2007)におけるOECD平均とのギャップ(G)に相当するものとして設定する<sup>20</sup>。公的年金の目減り分を、私的年金であるDCへの追加的な拠出によって充当しようとするのは、合理的と考える。

## 2) 退職時点の拠出及び運用益の総額 (K)

日本の年金制度における現実妥当な数値を用いて、退職時点の拠出及び運用益の総額(K)を計算する。まず、賃金上昇率gは、「2019年公的年金財政検証」の経済前提において、長期の実質賃金上昇率として設定されたもののうち、1.0%を用いる。

2019年公的年金財政検証の経済前提においては、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(平成31年1月30日)を参照し、全要素生産性の上昇率を軸に複数の経済前提が設定された。内閣府試算では成長戦略が奏功する「成長実現ケース」と、より緩やかな成長経路となる「ベースラインケース」の2種類が試算された。「成長実現ケース」に基づく経済前提としてケースIからIIIの3種類、「ベースラインケース」に基づく経済前提としてケースIVからVIの3種類が設定された。

実質賃金上昇率は、最も高いケースIの1.6%から最も低いケースVIの0.4%まで、幅を持たせて設定された。本研究では、「ベースラインケース」では最も高いケースIVで用いられた1.0%が、全体の中位に相当するとみなし、これを使用することとする。賃金上昇率は公的年金財政検証の主要な前提条件の一つであり、年金制度に関する長期的な前提を必要とする本研究の目的に合致すると考える。

運用収益率は、2.0%に設定する。これは、企業年金連合会の「2017(平成29)年度決算確定拠出年金実態調査結果(概要)」(平成31年2月4日)において、DCの想定利回りの平均値が2.0%だったことに依拠した。想定利回りは、退職給付制度の一部または全部をDCに移行する際に、設定されることがある。企業は、加入者が想定利回りを長期的に達成できれば、従来制度と同水準の給付額を得ることができるよう、DC拠出額を決定する。想定利回りが高いほど、同じ給付額を達成するのに必要な拠出は少なくて済む。

想定利回りは、そのDC制度において平均的な加入者が長期的に達成可能であると考えられる水準に設定されるべきものである。DC制度導入時には労使合意を経ることから、極端な数値が設定されることも考えにくい。その平均値である2.0%を、DC加入者全般が長期的に達成可能な運用収益率とするのは、合理的と考える<sup>21</sup>。

<sup>20</sup> 公的年金の受給開始以降もマクロ経済スライドにより実質的な給付額の抑制が行われることを踏まえれば、所得代替率の低下幅は10%ポイントを上回るという考え方もあるが、多様な前提条件に基づく複雑な議論になることが想定される。本研究では簡素な分析に留めることとする。

<sup>21</sup> 企業年金連合会は確定拠出年金実態調査を年次で実施しているが、想定利回り平均は概ね2.0%程度となっている。他方、加入者の制度発足以来運用実績は調査年により変動が大きく、2015年度決算の調査結果では1.7%、2016年度決算では2.9%、2017年度決算では

退職年齢  $R$  は、標準的な DC 加入年齢の上限である 60 歳を設定した。DC 制度では、基本的に 60 歳に達するまで拠出を行うことができ、60 歳に達したら給付を受け取ることができる。60 歳に達しても DC 制度から脱退する必要はないが、拠出は停止する必要がある、これを以て加入年齢の上限と呼ぶ。企業型 DC において、企業が制度設計上可能とすれば、65 歳までこの年齢を引き上げることは可能であるが<sup>22</sup>、十分に普及しているとは言い難いことから、ここでは 60 歳とするのが妥当と考える。また、大卒の個人を想定し、拠出開始は 22 歳に設定する。

以上の数値を整理すると、下記ようになる。

$g$  = 実質賃金上昇率 (2019 年公的年金財政検証の長期実質賃金上昇率) : 1.0%

$r$  = 実質運用収益率 (DC の想定利回り平均) : 2.0%

$R$  = 退職年齢 : 60 歳

$n$  = 加入年数 : 38 年

退職時点の拠出及び運用益の総額計の係数  $K$  には年金終価係数を用いる<sup>23</sup>。賃金上昇率と運用利回りに基づき 22~59 歳までの 38 年間、毎年 1 単位の拠出を実施した累計である。1 年目は期初に拠出が行われたと想定して実質運用収益率 2% の終価係数、2 年目以降は年初に賃上げと拠出が行われたと想定して、修正実質運用収益 3.02% (実質賃金上昇率 1.0% × 実質運用収益率 2.0%) の年金終価係数を用いる。

1 年目の拠出の終価係数  $= (1 + r)^n = 2.122$

2 年目以降の年金終価係数  $= [(1 + r)^{(n-1)} - 1] / r = 68.455$

$K = 2.122 + 68.455 = 70.578$

### 3) アニュイティ・ファクター (A)

次に、引退後の実質給付率により算出した年金現価係数 (A) を算出する<sup>24</sup>。その際、年数及び運用収益率を設定する必要がある。

年数の設定に当たって、終身と有期のいずれにするかを選択する必要がある。DC では個人勘定資産を原資に、各人が自分の退職後の所得を得る。保険のような形での大数の法則に

---

2.8%となっている。また、投資信託による分散投資を实践せず預貯金・保険商品のみで運用する加入者が一定程度存在することも確認されており (2017 年度決算の調査結果で、回答企業の 39%において預貯金・保険商品のみ加入者が 4 割以上存在)、加入者によって運用内容ならびに運用実績に差異が生じていることに留意する必要がある。

<sup>22</sup> 2020 年の改革により 2022 年 5 月から 70 歳まで可能になる。

<sup>23</sup> 年金終価係数とは、一定金額を毎年積み立て複利運用する場合の、一定期間後の元利合計額を算出する際の係数である。

<sup>24</sup> 年金現価係数は、一定期間にわたり複利運用しながら毎年一定金額を受け取るために、現在手元に必要な元金を求める際の係数である。

基づいたリスクの共有は行われたい。個人が DC 資産を用いて終身の個人年金保険を購入すれば可能であるが、それは DC 制度内でのリスク共有ではなく、当該個人年金保険契約者によるリスク共有である。

ここでは「DC を通じた個人による所得確保の努力に対する支援を、何歳までの生活に対し提供するか」の問題とし、DC 制度を通じた所得確保の支援は、60 歳から 100 歳まで行うのが妥当と想定する。また、現役時代の 2%よりは保守的な 1%の実質運用収益率を前提に計算する<sup>25</sup>。

$$A = [1 - (1 + r)^{-n}] / r$$

$$A = 33.4997$$

#### 4) 必要拠出率 (C)

10%の所得代替率引き下げ分を埋めるのに必要な DC 拠出率である C を算出する。

必要拠出率 (C) の計算は、所得代替率低下分の 10%を用いて以下のようになる。

$$C = 10 \times A / K$$

$$= 10 \times 33.4997 / 70.578$$

$$= 4.75\%$$

上記の通り、OECD(2007)の手法を参照しつつ、2004 年公的年金改革の所得代替率低下分を補うのに必要となる追加的な DC 拠出率を計算したところ、結果は 4.75%となった。

日本の DC 制度の拠出限度額は、拠出率ではなく拠出額で設定されている。「平成 30 年賃金構造基本統計調査の概況」(2019 年 3 月 28 日)の大卒・大学院卒の 60 歳未満平均賃金(年間)の 454.8 万円(平均月収 37.9 万円の 12 カ月分)をこの拠出率に掛けると、年間約 22 万円の追加拠出となる。これを、現行制度の 66 万円(企業型 DC のみの場合の拠出限度額)に加算すると年間 88 万円となる。

---

<sup>25</sup> 本研究の分析上、引退後の運用利回りは、2021 年末時点の定期預金金利(安全資産の代表格)の実勢よりも相当程度高めに設定しており、一定のリスク資産への投資を想定している。引退後の運用は、現役期に比べて保守的に留めるべきだという考え方が一般に受け入れられている一方、家計の証券投資について世代別に見ると高齢世代の方が、相対的に証券投資比率が高いというデータもある。なお、低リスク・低リターン運用に徹し、2021 年末時点の定期預金金利並ということで 0.002%を設定すれば、ここでの A は 40.9828 に上昇し必要な拠出率も増大することとなる。

### 第3章 家計支出の積み上げに基づく分析

公的年金と合わせて引退後の支出をカバーできるようにするのが、私的年金の役割である。換言すると、公的年金で賄いきれない支出に基づき、私的年金の必要額を算出するという方法も考えられる。

高齢者世帯の貯蓄動向については、ホリオカ・新見（2017）が総務省の「家計調査」及びゆうちょ財団の「家計と貯蓄に関する調査」を用いて分析を行っている。それによると、働いている高齢世帯の貯蓄率はプラスだが退職後の高齢者世帯の貯蓄率はマイナスに転ずること、退職後の高齢世帯による資産の取り崩しの傾向は年々緩やかに強まっており主に社会保障給付の削減によるものであること、資産の取り崩し率はライフサイクル仮説の予測ほど高くなく、それは主に予備的貯蓄と遺産動機が存在によること、が報告された。

なお、宇南山・大野（2017）は、日本のマクロ的な貯蓄率の低下の要因分析を行い、高齢者世帯の貯蓄率低下を特定した一方で、人口高齢化（高齢世帯の割合の増加）により説明できるのは最大3割程度であると指摘している。

以下では、まず現在の高齢者の支出の内容を確認する。次いで、公的医療保険と公的介護保険のそれぞれについて、制度の現状を確認する。本研究の目的は、将来の高齢者の支出に基づく資産形成の必要性を展望することにあるが、高齢者の支出の中でも、医療関連支出と介護関連支出が、どの程度まで公的な保険給付により賄われるのかは、極めて重要な要素となることが予想される。そこで、医療保険及び介護保険の制度改革の方向性に基づき、一定の仮定の下で個人の負担増を算出し、これを賄うためにどの程度の私的年金の増加が必要であるかを考察する。

#### 1. 現在の高齢者の支出

家計の支出に関する統計データとして、総務省の「全国消費実態調査」及び「家計調査」を参照する。

「全国消費実態調査」は5年に1回実施される。本研究では「平成26年全国消費実態調査 結果」を用いる（以下、全消2014）。全消2014においては、5つのライフステージ毎の支出の傾向について分析が行われている。いわゆる現役世代に相当する第1～4ステージでは、それぞれ住居、被服及び履物、食料、教育といった項目への支出割合が高いことが報告されている。第5ステージは夫婦のみの世帯（夫60歳以上）で、教養娯楽や交際費などへの支出割合が相対的に高いとされている。

全消2014では、高齢者無職世帯（世帯主の年齢65歳以上、2人以上世帯）の収入・支出の分析も行われている。同世帯の収入面の特徴は、公的年金198,764円を含む社会保障給付200,512円が実収入239,545円の約84%を占めることにある。また、実支出は273,643円であり実収入では賄えず、赤字が34,099万円だった。赤字は預貯金の取り崩し

などで賄われていると考えられた。実際、金融資産の引き出し（純額）は 28,740 円だった。主要な支出項目で最大だったのは、食料の 66,874 円であり、次いで交通・通信 30,122 円、教養娯楽 27,716 円、交際費 21,332 円の金額が大きかった。保健医療は 14,970 円、介護サービスは 1,134 円だった。（図表 8）

「家計調査」は毎年実施される。本研究では「2018 年家計調査報告」（以下、家計調査 2018）を参照するが、そこでも世帯主の年齢階級別の家計収支の特徴がまとめられており、基礎的支出（食料、保健医療など）の割合が、60 歳代及び 70 歳以上で他の世代に比べて高いことなどが指摘された。

家計調査 2018 では、二人以上世帯のうち高齢無職世帯（世帯主が 60 歳以上の無職世帯）、高齢夫婦無職世帯（夫 65 歳以上、妻 60 歳以上の無職世帯）の収支に関する分析も行われている。同世帯は実収入 222,834 円の 91.5%に当たる 203,824 円が、主に公的年金から成る社会保障給付で占められた。また支出は消費支出 235,615 円と非消費支出（直接税・社会保険料）29,092 円から成る 264,707 円で、41,872 円の不足だった。同統計でも、金融資産の引き出し（純額）は 21,825 円に上り、これらにより不足分を補っていると考えられた。主要な支出項目は、食料 65,319 円、交通・通信 28,071 円、交際費 25,596 円、教養娯楽 24,239 円などだった。保健医療は 15,181 円だった。（図表 9）

上記の統計を見る限り、今の高齢者は、平均的には余裕があるとも言える。問題はこれが将来的に持続可能であるかどうかにある。いずれの統計でも、高齢無職世帯において実収入の 8~9 割が公的年金を中心とする社会保障給付により賄われていた。前述の通り 2004 年の公的年金改革により、公的年金給付抑制策として「マクロ経済スライド」と呼ばれる自動調整メカニズムが導入され、中長期的に、公的年金給付は実質的な価値の減少が予定されている。

さらに、支出面で、今後の社会保障制度改革の影響を受けるのが保健医療関係である。一般に医療支出が増加する高齢者、とりわけ後期高齢者に対し、自己負担の抑制などの手厚い支援が講じられている。現在の保健医療支出が 15,000 円前後にとどまるのは、あくまでも公的医療・介護保険による支援が前提である。ただ、高齢期の社会保険料や医療費自己負担については逆進的であり低所得層への対応が求められるという指摘もなされており<sup>26</sup>、今後、負担力のある高齢者には負担を求めるといふ、応能負担の議論が高まる可能性もある。一方で、一般に医療・介護支出の節約は難しいと考えられる<sup>27</sup>。次節では、医療支出の増加への対応を、DC による資産形成で賄うという想定で、必要額を試算する<sup>28</sup>。次いで、介護支出

<sup>26</sup> 例えば田中・四方・駒村（2013）を参照のこと。

<sup>27</sup> もっとも、自己負担の増加が、いわゆる医療機関の受診控えにどの程度つながるかを正確に予測するのは難しい。受診控えにより健康状態が悪化し、結果的に当該個人、ひいては社会全体の厚生を減退を引き起こす事態は回避せねばならず、十分留意する必要がある。

<sup>28</sup> なお、例えば入院により医療支出が増加する状況になった場合、食料、教養娯楽といったそれ以外の支出が減少し、その分を医療支出増の対応に回せることは十分考えられる

についても同様な試算を行う。その際、医療保険、介護保険の制度の現況と制度改革の議論を踏まえる。

図表 8 高齢無職世帯の収支（全消 2014）

項目	金額(円)	割合
実支出	273,643	100%
消費支出	243,310	89%
食料	66,874	24%
住居	16,000	6%
光熱・水道	19,894	7%
家具・家事用品	9,576	3%
被服及び履物	7,451	3%
保健医療	14,970	5%
交通・通信	30,122	11%
教育	557	0%
教養娯楽	27,716	10%
その他の消費支出	50,149	18%
諸雑費	20,492	7%
こづかい(使途不明)	7,265	3%
交際費	21,332	8%
仕送り金	1,059	0%
非消費支出	30,334	11%
直接税	9,647	4%
社会保険料	20,659	8%
実収入	239,545	100%
経常収入	230,210	96%
他の経常収入	206,506	86%
社会保障給付	200,512	84%
公的年金給付	198,764	83%
可処分所得	209,211	
黒字(可処分所得－消費支出)	-34,099	

(注) 1 カ月間

(出所) 総務省「平成 26 年全国消費実態調査」

が、本研究では勘案していない。

図表 9 高齢夫婦無職世帯の収支（家計調査 2018）

項目	金額（円）	割合
実支出	264,707	100%
消費支出	235,615	89%
食料	65,319	25%
住居	13,625	5%
光熱・水道	19,905	8%
家具・家事用品	9,385	4%
被服及び履物	6,171	2%
保健医療	15,181	6%
交通・通信	28,071	11%
教養娯楽	24,239	9%
その他の消費支出	53,717	20%
諸雑費	20,539	8%
交際費	25,596	10%
非消費支出	29,092	11%
直接税	11,796	4%
社会保険料	17,278	7%
健康保険料	9,794	4%
介護保険料	7,168	3%
実収入	222,834	100%
経常収入	217,538	98%
他の経常収入	207,275	93%
社会保障給付	203,824	91%
公的年金給付	202,736	91%
可処分所得	193,743	
黒字（可処分所得－消費支出）	-41,872	
金融資産純増	-21,825	

（注）1 カ月間

（出所）総務省「2018 年家計調査報告」

## 2. 家計の医療支出増加に対する備え

### 1) 日本の医療保険制度

日本の医療保険制度は、全国民を対象とする「国民皆保険制度」を特徴とする。国民全員に対し公的な医療保険による保障を提供し、国民は医療機関を自由に選び安価な医療費で医療を享受することが可能となっている。また、保険料納付者が給付を受けられる社会保険方式を取りつつも、税財源からの補てんにより保険料のみでは不足する給付費用を賅っている。

医療保険制度は、国民健康保険、全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）、組合管掌健康保険（健康保険組合）、共済組合、後期高齢者医療制度から成る。国民健康保険は全国の市町村単位で運営され、自営業者、非正規雇用者、年金生活者等を対象にしており、約 3,303 万人が加入する。協会けんぽは、中小企業など自前で健康保険組合を設立できない企業の従業員を対象とし、被保険者は約 3,639 万人である。健康保険組合は、大手企業等の従業員を対象としており、被保険者は約 2,913 万人である。共済組合は、国家公務員、地方公務員等が対象で、被保険者は約 884 万人である。（図表 10）

図表 10 医療保険者の種類別状況

	市町村国保	協会けんぽ	組合健保	共済組合	後期高齢者医療制度
保険者数 (2015 年 3 月)	1,716	1	1,409	85	47
加入者数 (2015 年 3 月、万人)	3,303	3,639	2,913	884	1,577
	1,981 万世帯	被保険者 2,090 万人 被扶養者 1,549 万人	被保険者 1,564 万人 被扶養者 1,349 万人	被保険者 449 万人 被扶養者 434 万人	
加入者平均年齢 (2014 年度)	51.5	36.7	34.4	33.2	82.3
65～74 歳の割合 (2014 年度)	37.8%	6.0%	3.0%	1.5%	2.4% 注 1
加入者一人当たり医療費 (2014 年度、万円)	33.3	16.7	14.9	15.2	93.2
加入者一人当たり平均所得 (2014 年度、万円) 注 2	86	142	207	230	83
一世帯当たり平均所得 (2014 年度、万円)	144	246 注 3	384 注 3	451 注 3	
加入者一人当たり平均保険料 (2014 年度) < 事業主負担 > 注 4	8.5	10.7 <21.5>	11.8 <26.0>	13.9 <27.7>	6.9
	一世帯当たり 14.3	被保険者一人当たり 18.7 <37.3>	被保険者一人当たり 22.0 <48.3>	被保険者一人当たり 27.2 <54.4>	
保険料負担率 注 5	9.9%	7.5%	5.7%	6.0%	8.3%
公費負担	給付費等の 50% + 保険料軽減等	給付費等の 16.4%	後期高齢者支援金等の負担が重い保険者等への補助 注 7	なし	給付費等の約 50% + 保険料軽減等
公費負担額 (2017 年度 予算ベース、億円) 注 6	42,879	11,227	739		78,490
	国 30,552	全額国費	全額国費		国 50,382

- (注) 1. 一定の障害の状態にある旨の広域連合の認定を受けた者の割合  
 2. 市町村国保及び後期高齢者医療制度については「総所得金額(収入から必要経費、給与所得控除、公的年金等控除を差し引いたもの)及び山林所得金額」に「雑損失の繰越控除額」と「分離譲渡所得金額」を加えたものを、協会けんぽ、組合健保、共済組合については「標準報酬月額」から「給与所得控除に相当する額」を除いたものを、年度平均加入者数で除した参考値  
 3. 被保険者一人当たりの金額  
 4. 加入者一人当たりの保険料額は、市町村国保・後期高齢者医療制度は現年分保険料認定額、被用者保険は決算における保険料額を基に推計。保険料額に介護分は含まない  
 5. 保険料負担率は、加入者一人当たり平均保険料を加入者一人当たり平均所得で除した額  
 6. 介護納付金及び特定健診・特定保健指導等に対する負担金・補助金は含まれていない  
 7. 共済組合も補助対象となるが 2011 年度以降実績なし

(出所) 厚生労働省ウェブサイト「我が国の医療保険制度」

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/iryuu/hoken/iryuu/hoken01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/hoken/iryuu/hoken01/index.html))

健康組合保険、協会けんぽ、共済組合はいずれも、従業員すなわち被用者用の健康保険制度である。健康保険組合は健康保険法に基づき健康保険事業を行う公法人で、被保険者数 700 人以上の単一企業により組織された組合と、被保険者数 3,000 人以上の同種同業の事

業主で組織された総合組合がある。健康保険組合のメリットとしては、法令上求められる保険給付に加えて独自の給付が可能なことや、法令の範囲内で保険料率を独自に設定できることなどが挙げられる。ただ、経常赤字の組合が6割を占める（2018年度）など財政運営は厳しく、保険料率引き上げなど負担増などが顕在化している。そのため健康保険組合を解散する事例が出ており、健康保険組合の数は減少の傾向にある。健康保険組合が解散すると、被保険者は、中小企業等の従業員と家族が加入する協会けんぽに加入することになる。

市町村国保は、他の医療保険に加入していない住民をカバーする。いわば、国民皆保険制度の基盤であると言える。かつては農林水産業の従事者や自営業者が中心の制度であったが、近年は非正規雇用で組合健保や協会けんぽの対象とならない個人や、後期高齢者医療制度の対象となる前の年金生活者を含む無職者が約7割を占めており、日本の産業構造、労働市場、人口動態の変化を如実に反映しているとも言える。

医療保険の被保険者は、保険料を納付する。保険料は、被保険者自身の医療のための保険料と、後期高齢者（後述する）支援のための保険料から成る。また、40歳以上は介護保険料も負担する。保険料率は加入する医療保険制度により異なる。

健康保険組合の場合、保険料率は3～13%の範囲内で各組合が設定する。労使の負担割合も独自に決定する。介護保険料も同様に各組合で設定する。協会けんぽの場合、都道府県ごとに異なる料率が設定されている。保険料率は地域の医療費に基づいて算出され、都道府県の医療費が下がれば（上がれば）、その分都道府県の保険料率も下がる（上がる）仕組みとなっている。2018年度の料率を見ると、例えば東京都は9.90%、秋田県は10.13%、大阪府は10.17%などとなっている。介護保険の料率は1.57%となっている。保険料は被保険者と事業主が折半で負担する。

国民健康保険の場合、全国の市町村により保険料率が決定される。基本的に、加入者一人当たりで算出される「均等割」、世帯当たりで算出される「世帯割」、所得から算出される「所得割」、世帯の資産に応じて算出される「資産割」といった方法があり、各市町村がこれらの組み合わせ及び金額・料率を個々に決定する。例えば、東京都杉並区の場合、均等割りと所得割りの2つの算定方法を組み合わせている。2018年度の均等割額（年間）は1人当たり、本人の医療分が39,000円、後期高齢者支援分が12,000円、介護分が15,600円である。所得割の料率は、医療分が7.32%、後期高齢者支援分が2.22%、介護分が1.78%である。

被保険者は、医療機関の受診、投薬といった医療給付を受ける際に、患者負担分を支払う。患者負担の割合は、6歳（義務教育就学前）までは2割、義務教育就学後69歳までが3割、70～74歳が2割（現役並の所得者は3割）、75歳以上は1割（現役並所得者は3割）となっている<sup>29</sup>。

---

<sup>29</sup> ただし2021年の法改正により、年収200万円以上の後期高齢者は2割負担に引き上げられることとなった。

## 2) 高齢者の医療保険制度

日本の医療保険制度では75歳以上の高齢者を対象とする後期高齢者医療制度が導入されている。同制度は紆余曲折を経て2008年度から開始された。それ以前も高齢者医療を現役世代が支援する施策が講じられていたが、75歳という年齢で区分された独立の医療制度を創設することで透明性を高めることなどが意図された。また、65～74歳という年齢層の医療費に関して「前期高齢者医療制度」が導入された。所得が高く医療費の低い年齢層が被用者保険に多く、退職して所得が低くなり医療費は増加する高齢者が国保に多いという構造的な課題の解消を目的に、被用者保険から国保に「前期高齢者納付金」を納付し医療費負担の調整を行う制度である。

後期高齢者については保険料及び患者負担に対し優遇措置が講じられている。保険料額は、被保険者全員が負担する均等割と、所得に応じて負担する所得割で構成される。ただし、世帯の所得が一定以下の場合、均等割が減額される。2018年度の保険料の全国平均は、均等割り45,116円(年間)と所得割率8.81%、ただし年間の限度額62万円だった<sup>30</sup>。受診時の自己負担が、現役3割に対し1割であることは上述の通りである。

後期高齢者医療制度の医療給付は、後期高齢者の患者負担分を除く医療費を、被用者保険及び国保からの支援金、高齢者自身の負担する保険料、税金からの補てんで賄う仕組みになっている。現在、後期高齢者支援金で4割、後期高齢者の保険料で1割、税金からの補てん(公費)で5割が賄われている。2017年度(予算ベース)の場合、後期高齢者医療費16.8兆円のうち患者負担が1.3兆円、公費7.3兆円、高齢者の保険料1.2兆円、後期高齢者支援金6.4兆円などとなっていた。

## 3) 医療費の現状

医療費の現状は、厚生労働省保険局調査課の「医療保険に関する基礎資料」<sup>31</sup>の年齢階級別データから65歳以上を中心に抜粋すると、図表11のようになる<sup>32</sup>。給付費とは、医療保険で使われた医療費の総額である国民医療費から、患者負担を除いたもので、国などの公的機関が支出した医療費である。入院、外来といった診療費と調剤などの費用から成る。公的な医療保険対象外の医療費は含まれない。

<sup>30</sup> 厚生労働省ウェブサイトより。

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/shakaihoshou/iryouseido01/info02d-35.html>)

<sup>31</sup> 厚生労働省保険局調査課「医療保険に関する基礎資料～平成28年度の医療費等の状況～」(平成31年1月)より。

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/iryohoken/database/zenpan/kiso.html>)

<sup>32</sup> 当該医療給付費データは、0～99歳まで5歳刻みで、100歳以上については一括の形で公表されている。後掲図表14で、本章の分析で用いる65歳以上のデータをより詳細に記載する。なお、64歳以下の年齢層では、0～4歳が19.3万円だが年齢上昇に伴い低下し20～24歳の5.9万円が最も低く、25歳以上は一貫して上昇し60～64歳が28.9万円となっている。

図表 11 年齢階級別医療給付費及び患者負担（1人当たり、年間、2016年度）

	人数(千人)	1人当たり給付費(円)	1人当たり患者負担(円)	給付費／患者負担
若人	109,805	175,414	42,798	4.1
65～69歳	9,868	373,199	88,384	4.2
70～74歳	6,998	551,527	70,528	7.8
後期高齢者	16,503	858,827	73,784	11.6
計	126,308	264,706	46,847	5.7

(注) 若人とは後期高齢者以外の医療保険制度加入者

(出所) 厚生労働省保険局調査課「医療保険に関する基礎資料～平成28年度の医療費等の状況～」(平成31年1月)

データは年額だが、月額換算すると、65～69歳、70～74歳、後期高齢者の患者負担は、それぞれ、7,365円、5,877円、6,149円だった。前出の全国消費実態調査及び家計調査の高齢無職世帯の月額医療保健費は約15,000円であったので、公的医療対象の医療費が概ね4割強を占めたと推察できた。

#### 4) 高齢者の医療費の自己負担引き上げに対する備え

高齢者の一人当たり医療費は若年者に比べ多額だが患者負担は抑制されている。給付費と患者負担を比較すると、図表11の通り、後期高齢者の給付費は患者負担の約12倍だった。これは若人の4倍を大きく上回る。この給付と負担の関係を維持するために、現役世代の医療保険者から、多額の支援が行われている。

他方、今後、高齢者の人数が増加する中で、現在の負担構造の維持が困難になっていく可能性が高い。医療保険財政を維持するには、①支える側の負担の拡大、②医療行為そのものの抑制、③高齢者の負担の増加、が考えられるが、公的年金と同様に①には限界があり、また、②が社会的に受け入れられるのは困難と考えられる。医療技術の進歩を念頭に置くと、なおさらであろう。したがって、③高齢者の負担の増加、を実施する方法を追求せざるを得ない。

高齢者の負担増の方法は、現在、70～74歳について2割、後期高齢者について1割に抑制されている患者負担の引き上げと、保険料の引き上げの2つがあるが、足元の政策論議でしばしば取り上げられるのは患者負担の増加である<sup>33</sup>。上記の通り、70～74歳、75歳以上の患者負担を月額約6,000円とみなし、仮にこれらの年齢層の患者負担を現役並の3割に引き上げると、70～74歳は毎月約6,000円・年間72,000円、75歳以上は毎月約12,000円・年間144,000円の医療費増加につながる。

極めて単純な計算だが、仮に100歳まで3割負担が継続されるとすると、以下の通り合計約410.4万円の医療支出増となる。

<sup>33</sup> 2021年の法改正により、年収200万円以上の後期高齢者は2割負担に引き上げられることとなった。

$$72,000 \times 5 + 144,000 \times 26 = 4,104,000$$

410.4 万円を 23～60 歳の 38 年間で積み立てるとすると、毎年の積立額は減債基金係数<sup>34</sup>を用いることで、以下の通り算出可能である。

毎年の積立額 = 将来の目標金額 × 減債基金係数

$$\text{減債基金係数} = r / [(1 + r)^n - 1]$$

ただし、 $r$  = 運用収益率、 $n$  = 加入年数。

第 2 章の必要所得代替率に基づく分析においては、加入年数を 38 年とし、2.0%の複利運用を想定した。同じ想定を用いると、38 年間、2%の減債基金係数は 0.01782 となる。したがって、毎年の積立額は、年間 73,136 円 ( $4,104,000 \times 0.01782$ ) となる。すなわち、年間 73,136 円の追加的な拠出が必要となる。

むろん、現在の公的医療保険制度において、3 割負担は「現役並所得」の高齢者に限られており、上記の金額はこれが全ての高齢者に適用されるという、いわば極端な前提に基づく数値と言える。ただ、医療・介護の負担と受給のバランスの議論は今後も着実に進むところ、医療支出増加への対応を目的に、私的年金を積み増すという考え方は十分な合理性を伴うと考えられる。その際のアプローチ一つとして上記の分析は有用と考える。

## 5) 医療給付費の自動調整策による支出増への備え

### (1) 「医療版マクロ経済スライド」の提案

医療保険制度も、年金と同様に若年世代が高齢世代の医療費を負担する構造を有するので、少子高齢化の影響を免れない。他方、年金と異なり、医療制度は、金銭ではなく医療行為という現物による給付であることから、給付抑制とは、すなわち医療行為の縮小となる点に、年金とは異なる種類の困難がある。

そのような中、給付抑制策の一つとして浮上したのが、公的年金における自動的給付抑制措置（いわゆるマクロ経済スライド）と同様な手法を、医療保険制度に適用する考え方である。具体的には財務省が財政制度等審議会財政制度分科会にて 2018 年 4 月、医療保険の給付率（保険者により支払われる金額の医療費全体に占める割合）の自動調整の考え方を提示した<sup>35</sup>。高齢化や医療の高度化に伴い、日本の医療保険制度においては給付率が継続的に上昇することが予想されている。財務省の提案は、給付率に対し自動調整を適用することで、保険給付の増加を抑制するというものである。

基本的に、現役世代では医療費の 7 割、高齢者（75 歳以上）では医療費の 9 割が保険者

<sup>34</sup> 減債基金係数とは、一定期間後に必要資金（目標金額）を得るために、一定利率で一定金額を複利運用で積み立てるときの、毎年の積立額を求める際に使用する係数で、年金終価係数の逆数である。

<sup>35</sup> 「社会保障について②」財政制度等審議会財政制度分科会資料 4（2018 年 4 月 25 日）より。

により支払われるが、財務省案では、この給付率が人口動態や経済成長に基づき、自動的に引き下げられる。換言すると、同じ医療費がかかった場合の、自己負担が増加するということになる。

医療版マクロ経済スライドは内容を煮詰める段階に至っておらず、「経済財政運営と改革の基本方針 2018 について」（閣議決定 2018 年 6 月 15 日、いわゆる「2018 年骨太の方針」）に盛り込まれるには至らなかった。しかしながら、当該骨太の方針でも医療給付の負担のあり方を見直すことの必要性は言及された。

また、小黒（2018）は、同じ自動調整メカニズムでも、財務省提案のような自己負担の引き上げではなく、診療報酬に適用することを主張している。診療報酬は、医療保険者（健康保険組合等）から医療機関・薬局に対し支払われる報酬であり、保険者からの給付と患者の自己負担で賄われる。診療報酬全体を自動調整メカニズムで抑制すれば、患者のみの負担増とはならない点が、小黒提案のポイントと言える。具体的には、医療費及び介護費の対 GDP 比が 40 年間（2020～2060 年）で約 5%増加すると推計されていることに注目し<sup>36</sup>、診療報酬の増加率を年間 0.12%下方に調整すればよいと指摘している。

## （2）医療給付費総額の抑制と個人の支出増への備え

財務省案には、医療費の自動調整率の水準や方法についての具体的な内容は盛り込まれなかったが、一定の考え方が提示された。以下では、①自動調整であること、②給付率を調整対象にすること、に基づきいくつかの方法を検討する。

まず、自動調整の目標、すなわち何を以て調整が完了したとみなすかを設定する必要がある。例えば医療支出総額の伸びを抑制するのか、その場合の指標は医療費の対 GDP 比か、医療費の伸び率かといったことを設定する必要がある。また、それら指標の「最適な水準」を規定するのか、あるいは特定の時点で固定するのかといったことも決める必要がある。さらに、例えば人口高齢化に起因する増加は受け入れつつ、1 人当たり支出の増加を固定するといった、部分的な抑制に留めることも考えられる。

これらの手法で公的医療支出の伸びを抑制する一方で、医療技術の進歩、人件費等の要因により、医療支出総額が伸び続けることは十分に考えられる。これらは、個人の自己負担増、医療機関等の収入減、あるいはその両方により賄われることが考えられるが、本研究では、医療機関等の収入減をめぐる議論は行わないこととする。

個人は、自己負担の増分を自助努力で賄う必要があるが、これに対し追加的な税制措置、具体的には DC 拠出枠の引き上げによる支援を付与することが考えられる。その際、自助努力を求める個人を一定程度絞り込む必要もあると考えられる。具体的には、十分な時間を有する年齢層を対象とすることや、備えるためのリソースを有する個人を対象とすることが挙げられる。

以下では、公的医療給付抑制のアプローチとして、①医療支出の対 GDP 比を現状に固定

<sup>36</sup> 財務省「我が国の財政に関する長期推計」（2018 年 4 月）より。

することを旨す、②後期高齢者医療制度とそれ以外の、1人当たり医療費を固定することを目指す、③公的年金のマクロ経済スライドと同様に、スライド調整率を設定し増加を抑制する、という方法を検討し、それぞれに対応するための DC 拠出枠の増分を試算する。なお、どの時点の対 GDP 比に固定するのか、どの時点の1人当たり医療費に固定するのか、どのスライド調整率を設定するのかについては、あくまでも本研究時点の実績等を用いることとする。何らかの普遍性を伴う「適切な水準」として設定したものではない点に留意する必要がある。

### (3) 医療支出の対 GDP 比を現状に固定することを旨す

医療支出の伸びを対 GDP 比で抑制するアプローチは、上述の黒提言においても採用されている。確かに、医療支出の伸びを経済成長率並に抑制できれば、高齢者の医療費と、それを賄うための現役世代の負担増とのバランスの維持を期待できる。GDP 成長の将来推計に大きく依存せざるを得ないが、医療支出抑制のための合理的な考え方と言える。

まず日本の医療支出の対 GDP 比の現状を確認する。日本の医療支出の対 GDP 比の水準は OECD の Health at a Glance の 2017 年版によると、政府・強制分 (government/compulsory) で 10.9%だった。OECD 統計の医療支出には介護サービス費や健康診断、予防接種の費用なども含まれる。(図表 12)

先進諸国と比較すると、日本は OECD35 カ国のうち 6 位だった。医療支出うち政府支出・強制加入保険制度支出は 9.1%で 3 位、任意加入保険支出・自己負担は 27 位の 1.7%だった。なお、OECD 平均は、医療支出対 GDP 比 9.0%、政府支出・強制加入保険制度支出 6.5%、任意加入保険支出・自己負担 2.5%だった。医療支出計では OECD 平均を 1.9%ポイント、政府支出・強制加入制度支出では 2.6%上回るが、任意加入保険制度支出・自己負担では平均を 0.8%下回った。単純比較はできないが、平均で見れば日本の自己負担が OECD 諸国に比べて高いとは言えないことが窺えた。ただし、Health at a Glance の各号における日本の医療支出対 GDP 比を見ると<sup>37</sup>、2001 年の創刊号では 7.4% (1998 年データ) で、一貫して上昇して現在に至る。

次に、内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省の 2040 年に向けた将来見通しによる、日本の医療・介護費の現状及び将来推計を確認する<sup>38</sup>。同推計によると、2018 年度の医療給付費は 39.2 兆円で対 GDP 比 7.0%、介護給付費 10.7 兆円で対 GDP 比 1.9%、合計 49.9 兆円で対 GDP 比 8.9%だった (同時点の GDP は 564.3 兆円)。

<sup>37</sup> OECD の Health at a Glance は 2001 年の創刊以降 2 年毎に発行されている。2011 年の号までは OECD 諸国平均の方が日本よりも高かったが、2013 年の号で OECD 諸国平均 9.3%に対し日本の方が 9.6%と高くなり、現在に至る。

<sup>38</sup> 内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省「2040 年を見据えた社会保障の将来見通し (議論の素材)」(2018 年 5 月 21 日) より。

図表 12 医療支出の対 GDP 比

	Total	Government/Compulsory	Voluntary/Out-of-pocket
United States	17.2	8.5	8.8
Switzerland	12.4	7.9	4.5
Germany	11.3	9.5	1.7
Sweden	11.0	9.2	1.8
France	11.0	8.7	2.3
Japan	10.9	9.1	1.7
Canada	10.6	7.4	3.1
Netherlands	10.5	8.5	2.0
Norway	10.5	8.9	1.5
Belgium	10.4	8.0	2.4
Denmark	10.4	8.7	1.7
Austria	10.4	7.8	2.5
United Kingdom	9.7	7.7	2.0
Australia <sup>1</sup>	9.6	6.5	3.1
Finland	9.3	7.0	2.4
New Zealand	9.2	7.4	1.8
<b>OECD35</b>	<b>9.0</b>	<b>6.5</b>	<b>2.5</b>
Spain	9.0	6.3	2.6
Portugal	8.9	5.9	3.0
Italy	8.9	6.7	2.2
Iceland <sup>2</sup>	8.6	7.1	1.5
Slovenia	8.6	6.1	2.4
Chile	8.5	5.1	3.3
Greece	8.3	4.8	3.5
Ireland	7.8	5.5	2.3
Korea	7.7	4.3	3.3
Hungary	7.6	5.2	2.4
Israel <sup>2</sup>	7.4	4.5	2.9
Czech Republic	7.3	6.0	1.3
Slovak Republic	6.9	5.5	1.4
Estonia	6.7	5.1	1.6
Lithuania	6.5	4.3	2.1
Poland	6.4	4.4	2.0
Luxembourg	6.3	5.3	1.1
Mexico	5.8	3.0	2.8
Latvia	5.7	3.2	2.5
Turkey	4.3	3.4	0.9

(出所) OECD(2017b), p135

この「2040年将来見通し」では2025年度、2040年度の予測が行われている。その際のGDPは内閣府「中長期の経済財政に関する試算」及び2014年の公的年金財政検証に基づく前提値を使用しており、成長実現ケースとベースラインケースが設定されている。ベースラインケースは経済が足元の潜在成長率並みで将来にわたって推移するというもので、実質1.0%強、名目1%台後半で推移する。成長実現ケースはデフレ脱却・経済再生という目標に向けて政策効果が発現するものと定義されている。

ベースラインケースでは、GDPは2025年度に645.6兆円とされた。医療・介護給付費の将来見通しは、現状投影と計画ベースの2パターンについて行われた。現状投影は、医

療・介護サービスの足元の受診率等を基に機械的に将来の患者数・利用者数を計算し、単価等の上昇は、賃金上昇率と物価上昇率の平均等をベースに計算したもので、計画ベースは、医療・介護サービスの提供体制改革や適正化の取り組みに係る各種計画をベースに計算したものである。これらのうち現状投影では、医療給付費及び介護給付費の対 GDP 比はそれぞれ 7.5%と 2.3%、計 9.8%だった。2040 年度は GDP が 790.6 兆円で、医療・介護給付費の対 GDP 比は 8.9%と 3.1%、計 12.0%だった<sup>39</sup>。

2025 年度の医療・介護の対 GDP 比を予測値の 9.8%ではなく 2018 年度の 8.9%のままにとどめようとする、医療・介護給付費は 7 年間で約 0.9%、年間約 0.13%抑制する必要がある。同様に 2040 年度までの 22 年間で約 3.1%、年間約 0.14%抑制する必要がある。前出の財務省「我が国の財政に関する長期推計」（2018 年 4 月）に基づき小黒（2018）の指摘する 0.12%とほぼ同水準であることも確認できた。

2018 年度の GDP は 564.3 兆円だったのでその 0.14%は 7,900 億円だった。この 7,900 億円の抑制額を、利用者全体に配分して負担すれば、医療・介護給付費を対 GDP 比で 2018 年度水準に抑制できることになるが、年代により医療・介護給付額が大きく異なる中で、いかに配分するのが適切かという問題が浮上する。

ここでは、単純な頭割りではなく、年齢階級別の医療給付費実績（2016 年度）の、年齢階級ごとのシェアに基づき配分することを考える。年齢階級ごとの医療給付費のシェアは、64 歳以下が 37.1%、65～69 歳が 11.0%、70～74 歳が 11.5%、後期高齢者（75 歳以上）が 40.4%だった。このシェアに基づき、7,900 億円は、64 歳以下が 2,931 億円、65～69 歳が 869 億円、70～74 歳が 909 億円、後期高齢者が 3,192 億円と配分された。

各世代の人数（2016 年）は、64 歳以下 9,328 万人、65～69 歳 987 万人、70～74 歳 700 万人、75 歳以上 1,617 万人だった。上記の世代毎ごとの負担額を 1 人あたりに換算すると、64 歳以下が 3,142 円、65～69 歳 8,806 円、70～74 歳 12,983 円、75 歳以上 19,743 円だった。引退後の分をあらかじめ積み立てておくという考え方にに基づき、65 歳以降の負担分を計算する。寿命は 100 歳までと仮定すると、以下の通り、1 人あたりの負担額は、2016 年価格で、計約 62.2 万円となる。

$$8,806 \times 5 + 12,983 \times 5 + 19,743 \times 26 = 622,263$$

例えば 50 代の 10 年程度で積み立てることを考えると、年間 6 万円程度の追加の DC 拠出枠を 50 代以降に付与するといったことが考えられる。

#### **（4）65 歳以上の、1 人当たり医療費を固定することを目指す**

医療費総額の増大は、単価の増加と、1 人当たり単価の大きい高齢者の増加に分解できる。日本では全人口に占める高齢者の割合が一貫して増加すると予測されているが、実数での

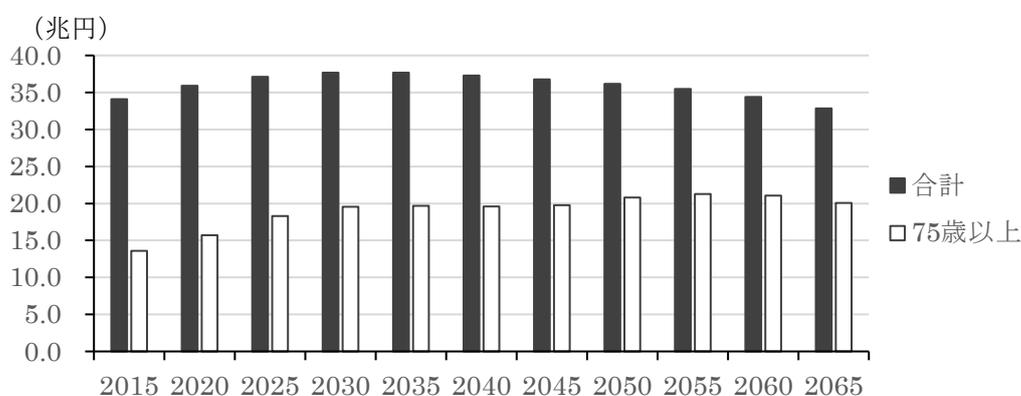
---

<sup>39</sup> 参考までに、前出の OECD の Health at a Glance 2017 によれば、日本の 1 人当たり医療支出は 2003～09 年に実質で年率 2.9%、2019～16 年に年率 1.8%増加している。

増加は、いわゆる団塊ジュニア世代（1971～74年生まれ）が65歳以上になる2040年以降は減少に転ずる。

2016年の年齢階級別の1人当たり医療給付費と、各世代の人数の予測値を用いて将来の医療給付費の変化を示すと、図表13のようになる。団塊の世代（1947～49年生まれ）が全員後期高齢者になる年としてしばしば言及される2025年まで、後期高齢者医療給付費は5年で17%前後のペースで増加するがその後減少に転じ、団塊ジュニア世代が後期高齢者になる2045年以降に再び増加に転じる。この時期には団塊世代が100歳に達しており存命者が急減していると考えられるが、それを相殺する形になる。団塊ジュニア世代以降、ベビーブームは発生せず彼らが90代に入る2060年以降は後期高齢者医療給付費も純減する。

図表13 医療給付費の推移（2016年の年齢階級別1人当たり医療給付費で固定）



(注) 2016年年齢別1人当たり医療給付費を単価として固定し、2020年以降年齢別人口の予測値を用いて算出。

(出所) 厚生労働省「平成28年医療保険基礎資料」及び社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口」より筆者作成

医療費の単価を固定する方法では、高齢者、とりわけ後期高齢者の人数が増加することに起因する医療給付総額の増加を抑制することはできないが、それ以外の要因による医療費増の抑制が可能となる。換言すると、これは医療の単価上昇分は個人で負担しなければならないことを意味する。

「2040年将来見通し」においては、社会保障・税一体改革（2012年）における試算の仮定が使用された。医療の単価の伸びは、①経済成長率×1/3+1.9%（医療の高度化）-0.1%（薬・機器等による効率化）、②賃金上昇率と物価上昇率の平均+0.7%、の2種類が設定された。介護の単価の伸び率は、「賃金上昇率×0.65+物価上昇率×0.35」と設定されていた。

また、厚生労働省の医療保険部会資料によると<sup>40</sup>、近年の医療費の伸び率の要因分解では、高齢化の影響は1.5%前後となっている。医療費の伸び率から診療報酬改定、人口増減、高

<sup>40</sup> 第95回社会保障審議会医療保険部会資料1-2「医療費の伸びの構造について」（2016年5月26日）。

齢化、消費税対応の影響を控除したその他の要因は、医療の高度化や患者負担の見直し等が含まれる。2017年10月4日の財政審議会財政制度分科会資料では<sup>41</sup>、2008～2015年の医療費・介護費の伸び率の要因分解が記載されているが、その他要因は、医療で2%前後、介護で1%前後と分析されている。

ここでは、医療費のその他要因が年率2%で増加すると想定する。厚生労働省「医療保険に関する基礎資料」によれば、2016年度の各年代の1人当たり医療費は図表14の通りである<sup>42</sup>。これが年率2%で増加するとして増分の累計額を概算した。すなわち、65～69歳については65歳時点で373,199円の給付費が66～69歳に年率2%増加する。この個人が70歳到達時点で2016年に551,527円だった70～74歳の給付費は608,930円に(年率2%で)増加しているとみなし、71～74歳については608,930円が年率2%で増加する。75～79歳以降についても同様な計算を行い、100歳までの増分を合計すると1,519.5万円になった。

図表14 年齢階級別1人当たり医療給付費(2016年)

年齢階級	1人当たり年間給付費(円)
65～69	373,199
70～74	551,527
75～79	705,905
80～84	845,984
85～89	955,716
90～94	1,019,905
95～99	1,076,683
100	1,078,241

(出所) 厚生労働省「平成28年医療保険に関する基礎資料～平成28年度の医療費等の状況～」(平成31年1月)

これを現役時代38年間、年率2.0%の複利運用で積み立てるとして、減債基金係数を用いた計算を行う。減債基金係数が0.01782、必要な積立額が1,519.5万円なので、必要追加的な拠出は年間270,789円となる。

<sup>41</sup> 財政審議会財政制度分科会資料2「社会保障について①(総論)」(2017年10月4日)。

<sup>42</sup> 65～69歳、70～74歳と75歳以上は患者負担割合が異なるため横比較が難しい一方、75歳以上の患者負担は原則1割であり、1人当たり給付費の増大は加齢に伴う医療費の増加と理解できる。このデータよれば年齢階級が上がるにつれて医療給付費の増加率は低下するが、図表19にある年齢階級別1人当たり介護給付費は年齢階級が上がるのに伴い急増し、両者を合算すると40%前後の増加率になっている。本研究の主題からは外れるが、医療給付と介護給付の補完的關係を示唆すると見ることもできよう。

### **(5) スライド調整率を適用し増加を抑制する**

公的年金給付のマクロ経済スライドにおいては、毎年、人口動態に係る係数に基づき「スライド調整率」が計算されている。具体的には、公的年金被保険者数の変動率（3年平均）と平均余命の伸び率（マイナス0.3%の定率）に基づき算出される。

これまでにマクロ経済スライドが実際に発動されたのは、2015年度、2019年度及び2020年度の3回である。2015年度のスライド調整率は、公的年金被保険者数の変動率（2011～2013年度の平均）であるマイナス0.6%と平均余命伸び率（上記）によりマイナス0.9%とされた。また、2019年度のスライド調整率は、2015～2017年度公的年金被保険者数の平均変動率0.1%と平均余命伸び率（上記）によりマイナス0.2%、2020年度のスライド調整率は、2016～18年度公的年金被保険者数平均変動率0.2%と平均余命伸び率（上記）によりマイナス0.1%だった。

2019年の公的年金財政検証においては、公的年金被保険者数の将来見通しに基づくスライド調整率が示されている。出生及び死亡に関していずれも中位推計の下、2019年から2115年までのスライド調整率の平均を算出すると、労働市場への参加が進むケース（2019年公的年金財政検証におけるケースⅠ～Ⅲ）のスライド調整率平均が1.07%、労働市場への参加が一定程度進むケース（同ケースⅣ、Ⅴ）のスライド調整率平均が1.09%、労働市場への参加が進まないケース（同ケースⅥ）のスライド調整率平均が1.11%だった。

そこで、以下では医療給付についても、公的年金給付と同様にスライド調整率が適用されると想定する。医療費の増大が、単価の増加と、1人当たり単価の大きい高齢者の増加に分解できるという考え方の下で、前節のアプローチが高齢化以外の要因による医療給付増（例えば医療技術革新による単価の上昇）への対応を個人の自助努力に求めるのに対し、このアプローチは、高齢化の要因による医療給付増への対応を個人の自助努力求めるものと言える。

適用するスライド調整率は、上記ケースⅣ、Ⅴの平均である1.09%とする。すなわち、医療保険給付の伸び率が毎年1.09%引き下げられることになる。これを、医療給付が毎年1.09%減額されるので、その分を自ら準備する必要があると読み替える。前節と同様な方法で、図表14の各年代の1人当たり医療費を用いて必要な準備額の合計を概算すると、736.0万円となる。

これを現役時代38年間、年率2.0%の複利運用で積み立てるとすると、減債基金係数が0.01782、必要な積立額が736.0万円なので、必要追加的な拠出は年間131,159円となる。

## **3. 家計の介護支出増加に対する備え**

### **1) 日本の介護保険制度の概要**

#### **(1) 制度導入の経緯**

介護保険制度は2000年の介護保険法施行により開始された。日本では高齢化・長寿化が

進む中、要介護の高齢者の増加や介護期間の長期化により、介護ニーズの着実な増加が見込まれた。伝統的には、介護は家族が提供してきたと言えるが、少子高齢化の進行に加えて家族の形態が大きく変化する中で、従来の老人福祉・老人医療制度による対応には限界があると考えられ、高齢者介護を社会全体で支え合う仕組みとして介護保険制度が導入された。実際、1980年には65歳以上のいる世帯の50.1%が三世帯世帯だったが、2016年には11.0%に低下した。代わりに上昇したのが夫婦のみの世帯(1980年の16.2%から2016年31.1%)、単独世帯(同10.7%から同27.1%)だった<sup>43</sup>。

## (2) 介護保険制度の仕組み

介護保険制度は、市町村が保険者となり、被保険者による介護サービス利用の費用の9割を支払う仕組みである。被保険者は、65歳以上の第1号被保険者と、40歳から64歳までの第2号被保険者に大別される。第1号被保険者は要支援・要介護認定を受けるとサービスを利用することができる。要介護・要支援認定は、介護の必要量を全国一律の基準に基づき判定するための仕組みで、市町村の認定調査員による認定調査と主治医の意見書に基づくコンピュータ判定(一次判定)、学識経験者の介護認定審査会による審査(二次判定)を経て行われる。要支援1・2、要介護1～5の段階が設定されている。

介護保険サービスは、在宅で受けるもの、施設で受けるものなどがある。前者は、ホームヘルパーによる訪問介護、デイサービス(通所介護)、短期入所生活介護、後者は特別養護老人ホームへの入所、有料老人ホームへの入所などである。要介護の段階により利用料金が設定されている。

介護保険制度の財源は、保険料が50%、税金が50%となっている。第1号被保険者の保険料は原則として公的年金から天引きされる。第2号被保険者の保険料は健康保険組合・国民健康保険など医療保険者が、医療保険の保険料と一括徴収してプールされる。

## (3) 介護保険制度における自己負担

介護保険制度の利用者負担をみると、介護サービス費の9割が保険給付され、要介護者は原則として1割分と、施設サービス利用時の食事および居住費を負担する。日常生活費(例えば理容・美容代、教養娯楽費用、預かり金の管理費用など)も利用者負担となる。

ただし、一定以上の所得者は1割負担ではなく2割または3割負担となる。具体的には、合計所得金額が180万円以上、かつ、年金収入とその他合計所得金額280万円以上(夫婦世帯の場合は346万円)の場合は2割負担となる。また、合計所得金額220万円以上、かつ、年金収入とその他合計所得金額340万円以上(夫婦世帯の場合463万円以上)の場合は3割負担となる。ただし、上記1～3割の利用者負担分について、高額介護サービス費による負担の軽減措置が適用される。居住費や食費の自己負担分も、特定入所者介護サービス

<sup>43</sup> 内閣府「平成30年版高齢社会白書」より。

([https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/zenbun/30pdf\\_index.html](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/zenbun/30pdf_index.html))

費（補足給付）による軽減措置がある。

## 2) 介護保険制度の現状

### (1) 介護保険の被保険者

2016 年度時点の介護保険の被保険者は、第 1 号被保険者 3,440 万人、第 2 号被保険者 4,200 万人から成る。第 1 号被保険者は 65～74 歳が 51%、75 歳以上が 49%と、ほぼ半々となっている。

受給要件として、要介護状態及び要支援状態が規定されている。要介護・要支援認定者は、第 1 号被保険者が 619 万人、第 2 号被保険者が 13 万人となっている。加齢に伴い、介護保険からの受給は増加する傾向にある。65～74 歳被保険者の 4%が要介護・要支援認定者であるのに対し、75 歳以上の同比率は 32%に上る。(図表 15)

図表 15 介護保険制度の概況

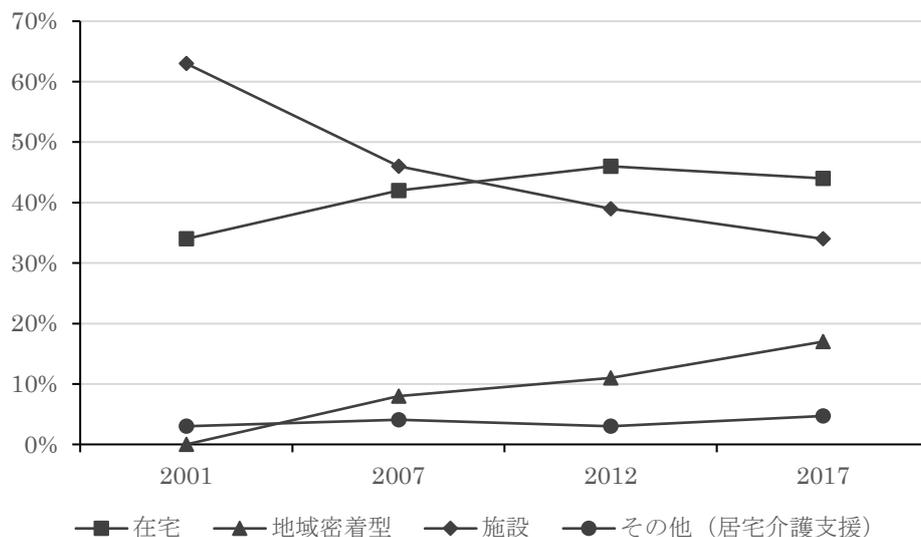
	第 1 号被保険者	第 2 号被保険者
対象者	65 歳以上の者	40 歳から 64 歳までの医療保険加入者
人数(万人)	3,440	4,200
65～74 歳	1,745	
75 歳以上	1,695	
受給要件	要介護状態(寝たきり、認知症等で介護が必要な状態) 要支援状態(日常生活に支援が必要な状態)	要介護、要支援状態が、末期がん・関節リウマチ等の加齢に起因する疾病(特定疾病)による場合
要介護(要支援)認定者数(万人)	619	13
65～74 歳	75	
75 歳以上	544	
同 被保険者に占める割合	18.0%	0.3%
65～74 歳	4.3%	
75 歳以上	32.1%	

(注) 第 1 号被保険者、第 2 号被保険者、要介護(要支援)の人数は 2016 年度内の月平均。

(出所) 厚生労働省老健局「公的介護保険制度の現状と今後の役割」(平成 30 年度)

介護費用額を、サービス種類別の割合で見ると、2017 年度は、特別養護老人ホーム等の「施設」が 34%、グループホーム等の「地域密着型」が 17%、訪問介護や通所介護といった「居宅」が 44%、居宅と地域密着型の両方にまたがる居宅介護支援が 5%だった。この種類別割合には、施設から居宅(在宅)へ、さらには地域密着型への移行が見られる。2001 年度は施設が 63%・在宅 34%だったが、2007 年度には施設 46%・在宅 42%・地域密着型 8%となった。2012 年度には施設 39%・在宅 46%・地域密着型 11%と、施設と在宅が逆転し、上記の通り 2017 年度には地域密着型の割合が施設の半分にまで増大している。(図表 16)

図表 16 介護サービス種類別の割合推移



(注) 介護総費用等における提供サービス種類別の内訳  
 (出所) 厚生労働省老健局「介護保険制度をめぐる状況について」(社会保障審議会介護保険部会(第75回)資料、2019年2月25日)

## (2) 介護保険の財源

介護制度の規模を見ると、平成31年度(予算ベース)で、介護給付費10.8兆円、利用者負担0.9兆円となっており、総費用は11.7兆円となっている。介護給付費の財源は、前記の通り保険料と公費が50%ずつ、すなわち折半する形で賄われている。(図表17)

図表 17 介護保険の財源構成(平成31年度予算)

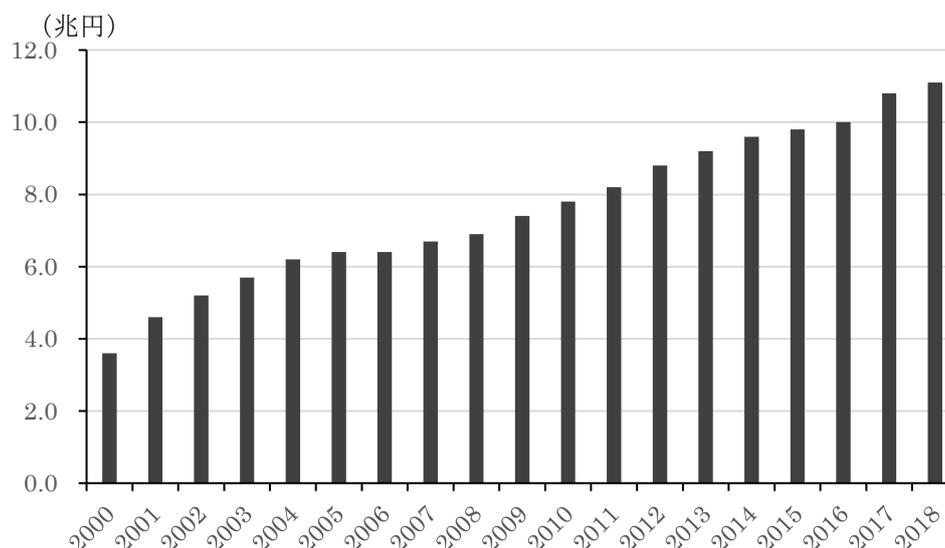
	金額(兆円)	備考
介護保険料	5.4	
第1号保険料	2.5	65歳以上
第2号保険料	2.9	40~64歳。2号保険料の公費負担分0.3兆円が含まれる。
公費	5.4	
国庫負担金(調整交付金)	0.5	第1号被保険者に占める75歳以上の高齢者の割合、所得段階別の割合等に応じて調整交付
国庫負担金(定率分)	2.0	施設の給付費の負担割合 国庫負担金(定率分)15% 都道府県負担金17.5%
都道府県負担金	1.5	
市町村負担金	1.4	
介護給付費	10.8	

(出所) 厚生労働省老健局「介護保険制度をめぐる状況について」(社会保障審議会介護保険部会(第75回)資料(2019年2月25日))

### (3) 介護費用の増加の見通し

介護費用は制度開始後、着実に増加してきた。保険給付、自己負担を含む総費用は 2000 年度の 3.6 兆円から 2018 年度（予算）には 11.1 兆円に達している。（図表 18）

図表 18 介護総費用の推移



(出所) 厚生労働省老健局「介護保険制度をめぐる状況について」社会保障審議会介護保険部会（第 75 回）資料（2019 年 2 月 25 日）

介護保険給付を医療保険給付と比較すると、介護保険給付の方が、増加ペースが速い。「平成 29 年度社会保障費用統計」によると<sup>44</sup>、介護給付が 2000 年度の 3.3 兆円から 2017 年度の間には 3.08 倍に増加したのに対し、医療保険給付は同期間に 1.48 倍増だった。

介護費用が増加してきた一つの要因として、1 人当たり介護費が加齢と共に急上昇することが挙げられる。2017 年度の 1 人当たり年間介護給付費を年齢階級別に見ると、65～69 歳の 1 人当たり 3.3 万円に対し、75～79 歳 14.3 万円、85～89 歳 72.5 万円、と急増する。長寿化が、介護費用を押し上げていると理解できる。（図表 19）

介護給付費は将来的にも、年金、医療を超える増加ペースが予想されている。前出の内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省の 2040 年見通しによると、2018 年度予算の 10.7 兆円から、2025 年度には 14.6 兆円、2040 年度には 24.6 兆円（対 GDP 比は、それぞれ 1.9%、2.3%、3.1%）に増加すると予想されている。

<sup>44</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「平成 29 年度社会保障費用統計」（2019 年 8 月 2 日）。

図表 19 1人当たりの介護給付費（年齢階級別）

年齢階級	年間給付費(万円)
65～69	3.3
70～74	6.7
75～79	14.3
80～84	34.0
85～89	72.5
90～95	126.0
95～	205.8

(出所) 厚生労働省老健局「介護保険制度をめぐる状況について」社会保険審議会介護保険部会（第75回）資料（2019年2月25日）

### 3) 介護給付費抑制の議論

介護給付費も、医療給付費と同様に抑制の必要性が指摘されている。介護制度をめぐる議論については厚生労働省の社会保障審議会介護保険部会などで議論されているが、以下では鈴木（2014）を参照しつつポイントをまとめる。同論文は介護保険制度の歴史的経緯を踏まえつつ、介護版 MSA（Medical Savings Account）の導入による積立方式への移行などを提言する。市場原理に基づく制度改正案は本研究のアプローチと近く、その点においても参考になる。

鈴木（2014）によれば、介護保険制度の導入目的・意義は、介護保険において「市場の失敗」が存在することを踏まえ、民間保険ではなく強制加入の公的制度により対応する点にある。換言すると、市場の失敗がなければ市場が作り出すであろう状況を目指すのが適当となる。財政方式については、短期保険としての財政を持続させようとする、高齢者の保険料率が非常に高くなる。ゆえに積立方式の長期保険とすべきところだが、現行制度は、年金数理的にフェアでない短期保険となっている。高齢者の保険料率を引き下げるために賦課方式を導入し、世代間所得再分配の制度となっているため、結果的に、少子高齢化の影響を受けることになる。鈴木（2014）は、介護保険制度を積立方式にして、加入も現在の40歳ではなく、20歳など早くから開始すべきだと主張する。その他、50%の公費（税金）投入による価格の歪み、予防に対するインセンティブの欠如、価格規制による介護労働力不足の深刻化、介護サービスへの参入規制による総量規制や家族への現金給付を認めなかったことによる市場のゆがみ（介護保険サービスの利用に過大なインセンティブが発生）などを問題点として指摘する。

鈴木（2014）によれば、介護保険制度においては介護総費用、保険料の増加が予測される。これまでも第1号保険料は約2倍水準に引き上げられてきたが、今後も引き上げは必須となる。2号保険料の総報酬割り導入、対象年齢の引き下げ、全利用者への自己負担2割化（高所得者3割化）、要介護1・2の保険給付対象外化、介護報酬引き下げなどが検討さ

ることが予想される。鈴木は（2014）はさらに、「介護版 MSA」を活用した積立方式への移行、賦課方式の短期保険から積立方式の長期保険への移行を提言する。介護目的の個人勘定に、若年期からあらかじめ一定の拠出を行い、要介護となったら引き出す仕組みである。シンガポールには公的な医療積立制度として MSA があるが、その介護版となる。残高が一定以上になったら年金としての引き出し、家族への非課税相続を容認し、健康維持のインセンティブも付与する。介護版 MSA を通じた十分な介護資金貯蓄が実現すれば、介護保険の保険料率は年金数理的にフェアなものに設定可能となる。低所得者については、政府の補助金を措置する。また、運営は、公設民営方式が適当と指摘する。

#### 4) DC を通じた個人・家計の負担増への備え

介護版 MSA のような新制度を導入することも考えられるが、既存の個人勘定制度である DC に追加的な拠出を行うことでも類似の効果を期待できると言える。既存制度を利用することで、制度体系全体を複雑化させない利点もある。以下で、今後、介護保険をめぐる実施される可能性のある個人・家計への負担増として、自己負担割合の引き上げ、保険料の増加、介護単価の増加を想定し、これらに備えるための DC への追加拠出額を試算する。

##### (1) 自己負担割合の引き上げ

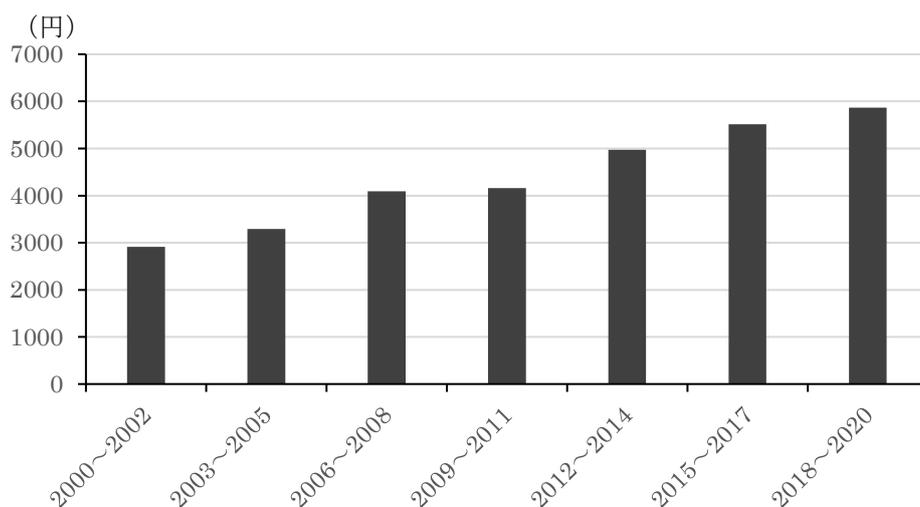
現在、介護保険制度における利用者の自己負担は原則 1 割だが、一部の高所得者について 2 割負担、3 割負担が適用されている。なお、介護保険事業状況報告（暫定）2019 年 3 月時点によると、要支援・要介護認定者の人数ベース（1 号被保険者、2 号被保険者計）で 9.2%が 2 割及び 3 割負担だった。給付金額ベース（1 号被保険者）では 3.8%が 2 割負担、2.6%が 3 割負担だった。

医療保険と同様に全ての利用者について自己負担を 2 割、あるいは 3 割に引き上げると仮定しての計算を試みる。2016 年度の介護総費用は 9 兆 6,611 億円、介護給付費は 8 兆 6,717 億円となっており、したがって自己負担分は差額の 9,894 億円だった。2016 年度の実受給者数は 614 万人だったので、1 人当たり自己負担額は約 16.1 万円だった。介護保険の受給者となる割合は年齢に応じて上昇する。自己負担に対する上限措置もある。ただ、ここでは、極めて単純な試算ということで、給付金額ベースで現状の 95%以上を占める 1 割負担が年間 16 万円だったとみなす。これが年間 2 割負担、3 割負担に増加すると仮定し、被保険者に占める要介護認定者が 3 割に上る 75 歳以降を対象に、100 歳までの 26 年間の介護費用自己負担の増加に備えるには、年間何万円の拠出が必要かを見ると、2 割負担のケースでは 75~100 歳の増分が 416 万円となり、3 割負担のケースでは同 832 万円となった。これを医療費のケース同様に、22~59 歳の 38 年間で、運用収益率 2%で積み立てるとすると、減債基金係数は 0.01782 なので、2 割負担の場合年間 74,134 円、3 割負担の場合年間 148,267 円の追加拠出が必要となる。極めて単純な計算結果ではあるが、議論の出発点としては有用と考えられる。

## (2) 保険料上昇に対する備え

介護保険を利用するには保険料を納付する必要があるが、65歳以上の被保険者が支払う金額は、図表20の通り年々増加している。2018～20年は月額5,869円で、2000～2002年の同2,911円と比較すると、20年で倍増していた。年率換算すると約4.0%に相当する。

図表20 65歳以上が支払う保険料（全国平均、月額・加重平均）



（出所）厚生労働省老健局「介護保険制度をめぐる状況について」（社会保障審議会介護保険部会（第75回）資料、2019年2月25日）

内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省の2040年見通しによると、介護保険料は2018年度の約5,900円から、同年度賃金換算で、2025年度に約6,900円、2040年度に約8,800円に増加するとされている（経済成長はベースラインケース、制度は現状を投影）。この上昇分を、あらかじめ積み立てておくことを考える。

2025年までの上昇率は年率換算すると3.3%、その後2040年までの上昇率は1.6%となる。2040年は、いわゆる団塊ジュニア世代（1971～74年生まれ）が全員65歳以上になる年だが、彼らが高齢化する間は介護給付費の上昇が続くと考えるのが妥当と考えられる。これらを踏まえ以下の想定を置く。

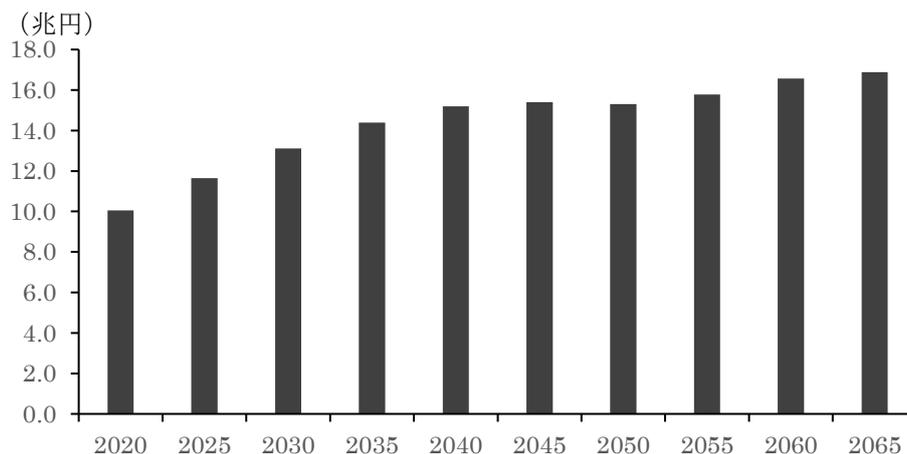
- ・2021～2025年は年率3.3%で保険料が上昇し2025年に6,900円になる
- ・2026～2040年は年率1.6%で保険料が上昇し2040年に8,800円になる
- ・2041～2074年（団塊ジュニア世代が全員100歳以上になる）も年率1.6%で保険料が上昇し続ける

2021～2074年の各年の保険料から2018年の実績である月額5,869円・年間70,428円を控除した増分を計算すると、2,831,921円になる。2,831,921円を、22～59歳の38年間、運用収益率2%で積み立てるとすると、減債基金係数が0.01782なので年間50,466円の追加拠出が必要となる。

### (3) 1人当たり介護費を固定して増加を抑制

前掲図表 19 の、2017 年の年齢階級別の 1 人当たり介護給付費と、各世代の人数の予測値を用いて将来の介護給付費の変化を示すと、図表 21 のようになる。

図表 21 介護給付費の推移 (2017 年の年齢階級別 1 人当たり介護給付費で固定)



(出所) 厚生労働省老健局「介護保険制度をめぐる状況について」(社会保障審議会介護保険部会(第 75 回)資料、2019 年 2 月 25 日)及び社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口」より筆者作成

これによると、団塊の世代が 90 代後半になる 2045 年に介護給付費は 15.4 兆円に達し、その後いったん減少に転ずるが、団塊ジュニア世代が 75 歳以上になる 2055 年に再び上昇し 2065 年には 16.9 兆円になる。年齢階層別の 1 人当たり介護給付費を固定すると、高齢者が増加することに起因する介護給付総額の増加を抑制することはできないが、それ以外の要因による介護費増の抑制が可能となる。他方、これは介護の単価上昇分は個人で負担しなければならないことを意味する。前述の通り、財政審議会財政制度分科会資料では<sup>45</sup>、2008～2015 年の医療費・介護費の伸び率の要因分解が記載されており、介護費の、人口動態等以外の「その他要因」は 1%前後と分析されている。この 1%の増加分を、あらかじめ積み立てておくことを考える。

2017 年度の各年齢階級の 1 人当たり介護費が年率 1%で増加分するとして、医療費と同様な方法で 100 歳までの増分の累計額を算出したところ、797.9 万円となった。これを現役時代 38 年間、年率 2.0%の複利運用で積み立てるとすると、減債基金係数 0.01782 なので、必要追加的な拠出は年間 142,187 円となる。

<sup>45</sup> 財政審議会財政制度分科会資料 2「社会保障について①(総論)」(2017 年 10 月 4 日)。

#### (4) スライド調整率を適用して増加を抑制

以下では医療給付と同様に介護給付についても、公的年金給付のスライド調整率が適用されると想定する。介護給付費の増大が、単価の増加と、1人当たり単価の大きい高齢者比率の増加に分解できるという考え方の下で、前節のアプローチが人口高齢化以外の要因による介護給付増（例えば技術革新や人件費の増加による単価の上昇）への対応を個人の自助努力に求めるのに対し、このアプローチは、人口高齢化の要因による医療給付増への対応を個人の自助努力に求める。

適用するスライド調整率は、医療給付と同様に 1.09%とする。すなわち、介護保険給付の伸び率が毎年 1.09%引き下げられることになる。これを、介護給付が毎年 1.09%減額されるので、その分を自ら準備する必要があると読み替える。前節と同様に、2017年度の年齢階級別の1人当たり介護給付費を用いて、必要な準備額の累計を算出すると、881.3万円となる。これを現役時代38年間、年率2.0%の複利運用で積み立てるとすると、減債基金係数が0.01782なので、必要追加的な拠出は年間157,046円となる。

#### 4. 支出に基づく必要額の総括

本章では、給付抑制が不可避となる医療保険及び介護保険制度をめぐる現況を踏まえ、家計による医療支出及び介護支出の増加に対応するために必要な拠出を、それぞれ算出した。ただ、医療保険制度改革と介護保険制度改革は相互に関連性が高く、並行して実施される可能性は十分にある。

そこで、両者の必要拠出額を加算してみた（図表22）。まず、給付を受ける際の自己負担が仮に現役世代と同じ3割に引き上げられた場合を計算すると、必要な拠出は医療・介護の合計で約22万円だった。また、年齢階級別の1人当たりの医療費及び介護費の単価を固定するアプローチでは、医療・介護合計で年間約41万円の拠出が必要という結果だった。さらに、公的年金の給付抑制策であるマクロ経済スライドの、スライド調整率を医療給付と介護給付に適用するアプローチでは、医療・介護の合計で年間約29万円の拠出が必要という結果だった。企業型DC拠出限度額の66万円に加算すると、それぞれ、88万円、107万円、95万円となる。

複数のアプローチを組み合わせることも、理屈の上では考えられる。1人当たり単価固定は人口高齢化以外の要因による医療・介護給付増への対応であり、スライド調整率適用は人口高齢化要因による医療・介護給付増への対応であることを踏まえれば、この両者を組み合わせることは一定の合理性を伴うとも言える。もっとも、これらは必ずしも分かりやすい施策とは言えないことから、人々の理解を得るべく、多大な努力が求められよう。他方、自己負担割合の引き上げについては、既に現役並み所得の高齢者に対し3割負担を求めている。拡充されたDCを通じて、追加的な負担能力を得た個人が自己負担割合の引き上げ対象となることを明確化すれば、一定の理解を得られやすい可能性もある。ただ、そもそもなぜ3

割なのか、中長期的に 3 割で十分なのかについての確認は必要となる。どのアプローチが  
 適当かの優劣は付け難いのが実情だが、多くの人々にとって分かりやすいことは、制度変更  
 の影響の大きさに鑑みて、重要なポイントになるものとする。

図表 22 医療支出増と介護支出増への対応に必要な拠出（年間）

	自己負担 3 割へ 引き上げ(円)	1 人当たり単価 固定(円)	スライド調整率 適用(円)
医療支出増	73,136	270,789	131,159
介護支出増	148,267	142,187	157,046
医療・介護合計	221,043	412,975	288,205

(出所) 筆者作成

## 第4章 私的年金に対する税制措置の理念と課題

第2章、第3章ではDC 拠出限度額の引き上げについて論じたが、税制措置を拡大するためには、DC を含む私的年金税制が租税理論上の正当性と合理性を伴う必要がある。また、税制措置の利用可能性に関する公平性の観点も重要である。本章では、私的年金税制に関する日本の現状と課題を確認し改善策を議論する。

### 1. 年金税制の理論と現実

#### 1) 貯蓄に対する課税としての年金税制

私的年金は、老後の所得確保という目的を伴う貯蓄である。したがって、私的年金税制の理論は、貯蓄に対する税制の理論の一部と整理することができる<sup>46</sup>。

租税理論上、労働所得、貯蓄から得られる利子・配当等の所得など、全ての所得を包括し、等しく課税対象とするのが、包括的所得税である。他方、貯蓄と貯蓄から得られる所得については、その時点で課税せず、支出ないし消費された時に初めて課税するのが、支出税である。これらの代表的な二つの租税理論において決定的な差異を生んでいるのが、貯蓄への課税のあり方である。年間所得のパターンは異なるが生涯所得が同一の個人に対する課税の公平性を確保する上でも、貯蓄に対する課税は重要なポイントとなる。

税の中立性の観点に基づくと、包括的所得税における貯蓄の扱いには問題が多いことが指摘されている。貯蓄から得られる収益は、現在の消費と将来の消費の差異である正常収益 (normal return) と、追加的なリスクテイキング等から生ずる超過収益とに分解することができる。前者に対する課税は、将来の消費よりも現在の消費の方が有利な状態を生じさせる。すなわち、異時点間の消費に関する税の中立性を損ねている。例えば、若年者が現在の消費ではなく引退後の消費の目的で貯蓄を行う場合、当該貯蓄の名目収益に対する包括的な課税は、長期間にわたる複利の効果により、多大な差異 (歪み) を生じさせる可能性がある。また、包括的所得税制の下では未実現のキャピタルゲインも含めた課税を行うのが理論上求められるところ、現実の税務上極めて困難であり、キャピタルゲインは実現の時点で課税される。結果的に個人の資産選択に関する税の中立性が損なわれる。

これに対し、消費に回された所得のみに課税する支出税は、異時点間の消費に対し中立的である。非課税 (Exempt) の E と課税 (Tax) の T を用いて、EET 方式とも呼ばれる。また、T のタイミングを逆転させた TEE 方式もあり、貯蓄の所得控除は行われませんが、運用収益は非課税で、消費時点の課税もない。EET と TEE は、他の条件が同一であれば、もたらず効果は等しい (図表 23 を参照)。ただし、税率がフラットではなく累進的な場合はこの関係は崩れる。例えば、引退後の所得税率の方が現役期よりも低い場合、結果的に EET の方が TEE よりも税負担が小さい可能性はある。

<sup>46</sup> 本節の記述は Mirrlees et al. (2011), pp.283-317 を参考にしている。

図表 23 EET と TEE の比較

	EET	TEE
拠出	100	100
課税後の拠出（税率 20%）	100	80
運用（利回り 2%）	102	81.6
給付	102	81.6
課税後の給付（税率 20%）	81.6	81.6

（出所）筆者作成

一般に、個人の所得が高くなるほど、所得控除可能額が増大し、税制措置の恩恵が大きくなるが、これについて現行制度は高所得者優遇であるという批判がしばしば行われる。DC は DB に比べて個人の意思決定の影響が大きい制度であるため、この点が強調されやすい傾向がある。Brady (2016)は、米国の DC 制度について、年金の所得代替率の観点から、この批判への反論を展開している。米国 DC 年金は「課税繰り延べ」制度であり、所得控除により蓄積された資産は給付時に累進課税の対象となる。したがって、所得控除額が大きく給付額も大きい個人は、引退後に多額の所得税を納付する。また、課税繰り延べの私的年金だけではなく、公的年金であるソーシャル・セキュリティと私的年金の合算で公平性を議論すべきであると主張する。年金制度の先行研究のほとんどが、ソーシャル・セキュリティと私的年金のいずれかについて議論する内容で、両者を総合した分析は限定的であると指摘し、両制度を総合的に捉えて、税の「恩典」が「生涯所得に占める割合」を比較している。「生涯税負担」を生涯に支払う所得税とソーシャル・セキュリティ税の合計額、「恩典」を公的年金と課税繰延年金がない場合の生涯税負担からこれらがある場合の生涯税負担を控除した額と規定し、「恩典」を計算すると、高所得者よりも低所得者の享受する恩典の方が大きく、米国の退職後資金支援制度は「累進的である」と主張する。

上記のような年金税制の議論は、基本的にライフサイクル仮説の下で行われている。すなわち、個人の労働期間中の所得の余剰分（貯蓄）が、引退後の消費に当てられることを前提に、この貯蓄を税制面で支援する。単純なライフサイクル仮説では、個人は利己的であり、遺産や生前贈与を意図しない。ただし、寿命は不確実なので結果的に遺産が生ずることはある。このような意図せざる遺産（予想以上に早く死亡してしまうなど、死期の不確実性から生ずる遺産）への対応という論点は、後述する。また、子供等の次世代に対し老齢期の支援や介護を期待し、その交換条件としての遺産、すなわち戦略的遺産を意図する可能性はある<sup>47</sup>。

<sup>47</sup> Horioka et al (2000)は日本ではライフサイクル仮説が一定程度成立していると指摘している。

## 2) 税理論と日本の年金税制

日本の税制全般における年金税制の位置づけを確認する<sup>48</sup>。

現在の日本の税制の基盤は 1950 年のシャープ勧告とそれに基づくシャープ税制により形作られた。その中核を占めたのは包括的所得税である。すなわち、1 年間の勤労所得、利子・配当、キャピタルゲインなどあらゆる所得を合算して総合課税する。累進税率なので所得が高いほど担税力に応じた税負担が求められるが、幅広い課税ベースを確保することで可能な限り税率を低く抑えるという方法が採られた。

この総合課税の原則は、理念上は維持されるものの、様々な手直しが行われて現在に至る。所得税とは異なる税理論として、前述の支出税や二元的所得税などがある。支出税は、生涯所得と生涯支出がほぼ一致することを踏まえ、1 年間の支出（消費）に対し課税する。二元的所得税は、資本が労働よりも流動的であることを踏まえ、勤労所得には累進税率を適用する一方で、資本所得に対しては勤労所得税率以下の税率により分離課税する。日本でも、金融所得については分離課税方式に変更され、足下では一律 20%の税率が課せられている。

また、日本でも 1980 年代に人口高齢化が意識されるようになり、生年によって生涯を通じた租税負担に多大な差異が生じることが問題視され、課税ベースを所得から消費に変更していく必要性が主張されるようになった。現役世代の割合が減少する社会の下では、所得税中心の税制体系のままだと、勤労者の税負担が増大し続け、税制全体に関する世代間の不公平拡大につながりかねない。成熟した経済・社会の基本的なニーズについて、幅広い国民が薄く広く税負担する方法が望ましいという考え方も受け入れられるようになり、議論の末 1989 年に消費税が導入された。その後 1997 年に 5%へ、2014 年に 8%へ、2019 年に 10%（ただし軽減税率 8%を伴う）へと引き上げられている。8%、10%への引き上げは 2010 年の社会保障・税一体改革の議論を経て決定されたが、そこでは、引き上げに伴う税収増は全て社会保障制度関係の財源にすることが合意された。

前記の通り、一般に、年金税制は支出税の考え方に合致する。多くの諸国で採用されているのは、拠出時及び運用時に課税せず、給付時に課税する EET の方法である。

年金受給者の死亡時には、死亡一時金が支払われる。DB では受給者の老齢給付金の残存期間分、DC では個人勘定資産の残額が遺族に支払われる。これらは相続税の対象となる。日本の税制は相続財産ではなく相続人の所得に対する課税であり、全ての所得に対し課税する包括的所得税の考え方と整合的であるとされる。

以上を小括すると、日本の税制は包括的所得税を理念として掲げつつも、異なる租税理論も取り込まれた混合形態となっているのが実情である。年金税制もその一環で導入されたものと位置づけることができる。

---

<sup>48</sup> 森信(2015)、287-296 ページを参照した。

## 2. 日本の年金税制の課題

税の理論を踏まえつつ、日本の年金税制の課題を整理する<sup>49</sup>。

### 1) 年金税制に関する基本理念

包括所得税の中に支出税である年金税制を混在させるのは、そうすることの意義が大きいからに他ならない。すなわち、公的年金を補完し老後の所得確保を支援するという私的年金制度の目的が、有意義と認められるからである。ところが、この基本理念に基づく私的年金税制が確立されているのか、不明瞭なのが現実である。

日本の年金制度においては、公的年金の中に定額の国民年金と報酬比例の厚生年金保険が混在している。国民年金は定額の保険料・定額の給付という制度設計であり、足下の約 6.5 万円（月額）という給付水準に鑑みて、基礎的な所得確保の制度と解釈される。他方、厚生年金保険は給与比例の保険料を納付し、その実績に基づき給付額が算出される。現役時代に高所得だった個人ほど年金給付も高額になり、現役時代の生活水準維持という機能を有している。このように日本の公的年金制度は、2つの目的・機能の混在が観察され、結果的に、その補完役の私的年金の役割、すなわち、私的年金にどの程度の税制措置を付与して支援すべきなのかを定める論拠も、固めづらいという状況になっている。後述する特別法人税が未だに廃止されずにいるのも、この曖昧さと無関係ではない可能性がある。

また、日本の私的年金税制は、必ずしも EET という年金税制の基本形を取っているとは言えない。拠出時の所得控除は付与されるが、運用時は原則として特別法人税が課せられ、給付時は退職所得控除または公的年金等控除による軽減措置付きの課税となっている。1999 年以降、特別法人税が凍結されていることから、結果的に、運用時、給付時ともに十分課税されない税制措置となっており、優遇が過ぎるという指摘もある<sup>50</sup>。EEE に近いと揶揄されることもある。

給付時課税が確立されていないことは、税制と経済学の観点からも正当化を難しくしている。Mirrlees et al. (2011)によれば、年金の税制を通常の所得と別立てで扱うことは、貯蓄に対する課税の中立性（現在の消費と将来の消費の間の中立性）の観点から正当化が可能とされる。Cremer and Pestiau (2016)は、近視眼（myopia）という行動経済学の観点を取り込めば、EET を正当化できると分析している。換言すると、日本では給付時の税制措置が存在するため、EET の税制を確立できておらず、租税理論に照らした正当化が難しい状況にある。

### 2) DB、DC で異なる拠出と中途脱退の扱い

日本の私的年金は、DB と DC の 2 種類から成る。両者は異なる特徴を備えており、どち

<sup>49</sup> 谷内（2021a）を参照した。

<sup>50</sup> 例えば森信（2015）、169-172 ページ。

らかが一方向的に優れるとは言い難いが、日本の私的年金税制上においては、DB と DC の扱いが大きく異なっている。

まず、企業型 DC においては、最大で年間 66 万円の拠出限度額が定められているのに対し、DB には掛金の上限はない。すなわち、DB では年金財政に基づき、年金給付のために必要掛金を算出・拠出するが、年金給付に上限が設定されていないため、必要とされる掛金にも上限が存在しない。これに対し、例えば米国では、DC の拠出限度額（2021 年は年間 5.8 万ドル）と、DB の給付限度額（同、年間 23 万ドル）が定められている。日本の DB、DC の扱いの違いは、合理的な根拠に基づくものというよりも、歴史的経緯に起因する。

次に、中途脱退の扱いが大きく異なる。DB においては、退職年齢（60～65 歳の間の年齢を規約で定める）に満たない時点で、加入者が離転職等で DB を脱退する場合、脱退一時金を受け取ることが可能とされている。これに対し、DC は 60 歳到達前の中途引き出しは、加入者が国民年金保険料の免除者であり、加入年数が短期間または個人勘定資産が少額などの複数の条件を満たす必要があり、厳格に制限されている。DB は元々退職一時金の社外積立として発展してきたという歴史的経緯があり、脱退一時金を可能とする措置が維持されている。

### 3) 特別法人税

運用時の特別法人税は、運用収益ではなく積立金に対する課税である。運用利回りがマイナスの年にも課税され、年金資産の目減りを増幅する。

特別法人税は、私的年金においては、本来拠出時に給与所得として課税すべき拠出部分とその運用益部分についての「非課税のたまり」が生ずることから、受給時の加入者に対する所得課税までの期間の繰り延べ、すなわち納税延期の利益に対し、積立金を運用する「法人」に課税するという考え方である。

特別法人税の税率は、給与所得者の所得税の平均上積税率に日歩 2 銭の利子税率を掛けて設定されている。凍結前の水準は 1.173% だった。利子税率とは、税金の延納等の場合に課せられるものである。すなわち、特別法人税の考え方によれば、私的年金の拠出時非課税は税金の延納と同じ扱いであり、そもそも、私的年金を税制上の特別な措置の付与対象として認めていないことを示唆する。

なお、私的年金の中で厚生年金基金については、「望ましい給付水準」に達するまで特別法人税を免除されている。ただし、厚生年金基金は、2013 年の制度改正により新規設立の禁止と特例措置の下での解散・代行返上が実施されており、かつては 1,800 基金以上あったものが 2021 年 5 月 1 日時点で 5 基金にまで減少している。廃止こそされていないものの、将来性の乏しい制度と言える。

### 4) 給付時課税

支出税の下での私的年金税制では、給付時に通常の所得課税が行われる。これに対し、日

本の年金税制では、公的年金、私的年金の両方を対象に、年金受け取りについては公的年金等控除、一時金受け取りについては退職所得控除が適用される。前述の通り、EETではなくEEEであるという指摘の一因ともなっている。

公的年金等控除の仕組みは以下の通りである。

- ・ 公的年金給付及び私的年金給付（年金受け取り）は、雑所得として扱われる。雑所得とは、給与所得、事業所得、利子・配当所得、不動産所得、退職所得、譲渡所得、一時所得などに当たらない所得である。公的年金等の他に、副業による所得などが含まれる。
- ・ 年金受給額から公的年金等控除額を差し引いた分が、雑所得の金額となる。
- ・ 公的年金等控除の計算に際しては、年金以外の収入の水準が勘案される。公的年金等以外の収入金額が1,000万円以下の場合、1,000万円超2,000万円以下の場合、2,000万円超の場合に分類され、収入が高いほど、控除可能な金額が抑制される仕組みになっている。
- ・ また、年金収入が大きくなるほど、課税対象額の計算に算入する割合（算入割合）が高くなる。具体的には、110万円、330万円、410万円、770万円、1,000万円を区分額として算入割合が設定されている（図表24を参照）。例えば、330万円以上410万円未満の受給額については、算入割合75%である。年金受給額が400万円の場合、雑所得額は272.5万円となる（ $400 \times 75\% - 27.5$ ）。年金受給額を総合課税するのに比べると、税負担抑制が行われていることが見て取れる。

図表 24 公的年金等の雑所得の計算方法  
(65歳以上、公的年金等以外の所得が1,000万円以下)

年金受給額(万円)(a)	算入割合(b)	控除額(万円)(c)	雑所得(万円) (a) × (b) - (c)
110	100%	110.0	0.0
330	75%	27.5	220.0
410	85%	68.5	280.0
770	95%	145.5	586.0
1,000	100%	195.5	804.5

(出所) 国税庁ウェブサイトより筆者作成

退職所得控除の仕組みは、以下の通りである。

- ・ 退職所得とは、退職により勤務先から受ける退職手当などの所得で年金契約に基づいて生命保険会社や信託銀行から受け取る退職一時金なども含まれる。
- ・ 退職所得の金額は、受給額から退職所得控除額を差し引いた額に2分の1を掛けて算出する。

- ・ 退職所得控除は、勤続年数が 20 年以下の場合と 20 年超の場合とで扱いが分かれる。勤続年数 20 年以下については、1 年当たり 40 万円、20 年超の部分については 1 年当たり 70 万円の退職所得控除額となる。例えば勤続 15 年は 600 万円 (40×15)、30 年は 1,500 万円 (800+70×10) となる。
- ・ 例えば勤続 30 年で 2,000 万円の退職金を受給した場合、退職所得は 250 万円 ((2,000 - 1,500) × 1/2) となる。課税所得が、受給額よりも相当程度低く抑制されることが見て取れる。

税制上、一時金と年金という受給形態の相違をどう考えるかという論点がある。年金受給の方が、制度の本来の目的に則するという考え方もある。また、年金受給の方法も、20 年など一定の年数を定める有期年金と、死亡時まで受給を保証する終身年金の 2 つに大別できるが、後者が長寿リスクをカバーする点に鑑みて、他の受給形態よりも税制上優遇すべきかという論点も浮上する。公的年金は終身給付であるが、日本の私的年金においては、DB であっても終身給付の制度設計を伴うものは限定的なのが実情である。DC においては、運用商品の選択肢として終身年金保険商品を提供したり、あるいは個人が DC 口座から引き出した後に終身年金保険商品を購入したりすることは可能だが、現実の個人年金市場において終身年金保険商品の供給は限られている。

## 5) ライフコースの多様化と年金税制

年金制度は、歴史的に職場に紐づいて発展してきた。公的年金においても、厚生年金保険が強制的に適用されるのは、①常時従業員を使用する株式会社や、特例有限会社などの法人の事業所または国、地方公共団体、②常時 5 人以上の従業員を使用する個人事業所（旅館、飲食店、理容店などのサービス業は除く）、③船員が乗り組む一定の条件を備えた汽船や漁船などの船舶、とされており、会社や事業所単位となっていること、及び、常勤の従業員が対象であることが見て取れる。私的年金のうち職域年金の加入対象は、いわゆる正規雇用の社員に限定されるのが一般的である。正規雇用が中心的な雇用形態の時代においては、これは合理的な措置だったと言える。

しかしながら、日本の雇用形態は過去 30 年余りで大きく変化した。非正規雇用の増加である。非正職員の割合（非正規比率）は、1984 年 2 月に 15.3%だったが 2021 年 1～3 月期には 36.7%（男女計）に達した。男性は 7.7%から 21.8%への上昇、女性は 29.0%から 53.5%への上昇だった。また、2021 年 1～3 月期の非正規年齢階級別に見ると、65 歳以上は 75.8%が非正規職員で、高齢者雇用における非正規比率の高さが明白だった。

人口減少と高齢化に伴う労働力人口の減少を抑制するには、伝統的に結婚・出産等で労働市場から退出していた女性と、定年制により一律で労働市場から退出していた高齢者の労働参加を促進する必要がある、そのための施策も講じられている。他方、それは働き方の多様化が一層進むことを示唆している。さらに、足元では、働き方改革の一環で、副

業・兼業の普及促進が図られている他、人生 100 年時代への対応としてリカレント教育の必要性や、就学、就労、引退という 3 分割を見直す必要性も指摘されている。

今後、雇用や働き方の多様性が一層増すことが明白である中で、DB、企業型 DC、iDeCo の税制が不統一・不整合な状態は、正当化が難しくなっていくと考えられる。すなわち、就労状態、雇用形態、職場の年金制度などに関わらず、個人が税制措置を得て老後の所得確保を行う機会を等しく享受できるようにすることの合理性が高まっていく。

また、税制措置は、一般に課税年度の単位で付与される。その制約の下では、年収が大きく変動する個人や、生涯の一時に集中的に所得を得る（貯蓄が可能になる）個人に対し、必ずしも十分な貯蓄機会を提供できない可能性がある。あるいは、出産・育児や介護等で一時的に就労を中断・抑制することを余儀なくされるケース、老齢期にも一定程度の就労を継続し資産形成の遅れを取り戻そうとするケースなども同様である。ライフコースの多様化が進む中で、より多くの個人に対する機会均等を目指すのであれば、標準的な勤労者として継続的かつ終身の雇用を想定するのが適切だった時代の発想では、不十分な状況が着実に拡大している。

### 3. 日本の私的年金税制の見直しに関する論点

以上を踏まえ、日本の私的年金税制の正当性を、経済・社会環境の変化も念頭に置きつつ強化するための見直しについて論点を整理する。

#### 1) 個人毎の総合的な税制枠の設定

##### (1) 2020 年の私的年金税制見直しの議論

2019 年の議論を経て、2020 年に実施された DC 制度改革では、企業型 DC 拠出限度額から、実際の企業拠出を控除し、iDeCo への拠出可能額を定める考え方が導入された。次いで、2020 年の議論では、企業型 DC への拠出のみならず、DB への企業拠出を一定の要件下で算出し（仮想掛金）、それを控除して iDeCo の拠出可能額を定める考え方を導入することとされた。（図表 25）

2020 年の制度改革においては、企業型 DC と iDeCo の扱いの相違、DB と DC の相違の是正に向けた議論には至っておらず、公平性の観点からは課題が残った。すなわち、企業型 DC のみの加入者に対する 66 万円の上限と、iDeCo のみの加入者に対する 27.6 万円の上限の差異については、合理的な説明がなされないままである。また、DB 仮想掛金の考え方が導入されることとなったが、あくまでも企業型 DC の拠出上限及び iDeCo の拠出上限の算出に用いるためであり、DB 自体に関する上限設定の是非は議論されなかった。

前述の通り、ライフコースの多様化への対応という論点も、税制措置の機会均等の観点から重要である。今後の方向性としては、職域年金・個人年金の両者を総合し、雇用主拠

出と個人拠出の両方を合わせた金額に対し、個人ごとに拠出上限を設定する、総合的な私的年金税制が適当となる。

図表 25 2020 年の DC 制度改革（拠出に関する部分）

<p>企業型 DC 加入者による iDeCo 拠出可能額の算出方法の変更</p>	<p>&lt;企業型 DC のみの加入者による iDeCo 加入&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2016 年の制度改革により、iDeCo への加入が可能となったものの、①企業拠出の上限を 66 万円から 42 万円に引き下げること、②iDeCo への拠出上限は 24 万円、という二重の制約があった</li> <li>・ 2022 年 10 月以降、①66 万円から実際の企業拠出を控除した金額を iDeCo に拠出可能、②ただし 24 万円以下、という制約に変更されることとなった</li> <li>・ これにより、企業が拠出上限を 66 万円から 42 万円に引き下げる手続きを経る必要がなくなり、加入者が iDeCo 拠出枠を利用しやすくなる。企業拠出が 42 万円以上の加入者も、企業拠出・加入者拠出の合計 66 万円の範囲内で iDeCo を利用することが可能となる</li> </ul> <p>&lt;企業型 DC・DB 両方の加入者による iDeCo 加入&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業型 DC のみの場合と同様な変更。金額は、66 万円を 33 万円、24 万円を 14.4 万円、42 万円を 18.6 万円と読み替える</li> </ul> <p>&lt;マッチング拠出と iDeCo 加入の選択が可能に&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ マッチング拠出導入の企業型 DC 加入者は、マッチング拠出か iDeCo 加入のいずれかを選択可能になる</li> </ul>
<p>DB 加入者による DC（企業型 DC、iDeCo）拠出可能額の算出方法の変更</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ DB の給付及び掛金の水準は、DB ごとに異なるものの、① DB 及び企業型 DC 加入者の企業型 DC 拠出限度額は一律で 66 万円の半額の 33 万円、②DB・企業型 DC 及び iDeCo 加入者の iDeCo 拠出限度額は一律で 14.4 万円に設定されており、DB の掛金は反映されていなかった</li> <li>・ 2024 年 12 月以降、DB ごとの仮想掛金を算出し、①については 66 万円から当該金額を控除して企業型 DC の拠出可能額を算出、②については 66 万円から当該掛金及び企業型 DC 掛金を控除し iDeCo の拠出可能額を算出する（ただし 24 万円以下）こととなった</li> </ul>

（出所）厚生労働省資料より筆者作成

また、税制措置の付与は課税年度毎が原則だが、資産形成支援の観点からは、1 年単位で区分する必要性はない。年収変動の大きい個人にとっても十分に高い年間拠出上限を設定しつつ、拠出の総合計に対する上限も併せて設定することで富裕な個人に対する過度な税制措置を回避する方法は、検討に値する。英国では、拠出源（雇用主か従業員か）、加入する年金制度のタイプ（DB、DC）、加入する年金の提供者（職域年金か個人年金か）などを問わず、一人の個人が享受可能な年金のための税制措置の上限を設定している。具体的には、

相当程度高い年間拠出上限と、その約 25 年分に相当する生涯拠出上限の 2 つの形で設定されている。カナダの私的年金税制も、個人単位で一律な私的年金拠出枠を設定している。これら 2 国の年金税制の概略を記すと、以下のようになる。

## （２）英国の年金税制<sup>51</sup>

英国の私的年金税制は、拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税（ただし年金原資の 25% を上限に非課税の一時金受け取り可能）の EET である。以前は、年金制度への加入時期により適用される規制が異なるなど制度の複雑さが問題視されていた。2004 年に抜本的な税制改正が実施され、2006-07 年度より共通枠から成る現在の制度の適用が開始された。私的年金の拠出限度額は、①年間拠出枠、②生涯拠出枠、の 2 つにより規定されている。

### ①年間拠出枠

年間拠出枠は、雇用主拠出と個人拠出の総合計に対する非課税限度額である。雇用主拠出は、DB と DC の両方（提供していれば）への拠出合計額となる。個人拠出は、職域年金と個人年金への拠出（行っていれば）の合計額となる。DC への拠出額は当該課税年度の実際の拠出額であり、DB への拠出額は、給付算定式に基づく年金原資の増加分を算出する。2021-22 課税年度の年間拠出枠は 4 万ポンドとなっている。なお、一定以上の年収を得る高所得者については、非課税限度額が段階的に減額され、最大で 3.6 万ポンドの減額（非課税限度額が 4,000 ポンドになる）が行われる。

年間拠出枠の使い残しは、3 年間繰り越すことができる。また、年間拠出枠を超過した場合は、超過分を通常所得とみなして課税する。

### ②生涯拠出枠

生涯拠出枠は、支給開始時点の年金原資（受給権が既に発生している資産）に対する非課税限度額である。複数の制度に加入していた場合、全ての DB、DC の合計が対象となる。DC は個人勘定資産残高、DB は支給開始時の年金額の 20 倍で算出される。2021-22 年度の上限額は 107.31 万ポンドだった。生涯拠出枠の超過が発生した場合、超過分について、過去の年間拠出に対する非課税の取り消しが行われる。

## （３）カナダの年金税制<sup>52</sup>

カナダでは、英国よりも早く 1990 年に私的年金税制への共通枠の導入が行われた。背景として、多額の税制措置を付与されていた DB 加入者と、DC 加入者や私的年金のない個人との間の、税制上の不公平への懸念などがあった。

<sup>51</sup> 英国政府ウェブサイト、並びに、佐野（2021）を参照した。

<sup>52</sup> 藤澤（2020）、藤澤（2021）を参照した。

私的年金への拠出限度額は、①前年の所得の18%と、②職域年金（DB、DC）及び個人向けDCであるRRSPの拠出合計から成る上限額の、小さい方である。2021年の上限額は27,830カナダドルで、加入しているのがRRSPのみの場合は全額、職域年金加入者の場合はこの金額から職域年金への拠出を控除した残りが、RRSPへの拠出可能額となる。職域年金への拠出額は、雇用主または年金制度の運営機関が個人に対し通知する。DCの場合は拠出額、DBの場合は1年間の年金給付獲得分をベースに算出される。拠出枠の使い残しは繰り越すことができる。

## 2) 一定以上の年齢層に対する追加的な拠出枠

ライフサイクル上、退職資産形成は30代、40代よりも50代以降に本格化するという指摘もある。これを踏まえ、一定以上の年齢層に対し、追加的な拠出枠を付与し支援するのが効果的という考え方もある。生涯拠出枠の制度を導入すれば、この考え方は不要となるが、生涯拠出枠は現在の私的年金税制とは大幅に異なる抜本的な制度改正であるため、仮に導入するとしても相当程度の時間を要する可能性がある。

この点、日本には1971～74年生まれ、いわゆる団塊ジュニア世代が多数世代として存在する一方で、団塊サード世代と呼べるような多数世代が存在しないという人口動態上の事情がある。団塊ジュニア世代は現在50代に入りつつあるが、この世代が資産形成に本格的に取り組むことができる時期を逃すことなく支援策を講ずるの必要があり、仮に抜本的・包括的な私的年金税制の見直しが間に合わないようであれば、団塊ジュニア世代を念頭においた時限措置というアプローチも含めて考える余地がある。

実際、米国の私的年金税制には、キャッチアップ拠出の制度がある。50歳以上のDC加入者を対象に、個人の拠出枠への上乗せが行われる。2021年時点で、職域DCプラン(401(k)プラン等)は年間6,500ドル、IRAは同1,000ドルの追加拠出が可能となる。この制度が導入されたのは2001年の税制改正だったが、本来的には現役世代を通じた退職資産形成が望ましいものの、多くの個人は退職が間近になるまで必要額を認識しないという現実があること、家族のためなどで離職を余儀なくされ退職資産形成を十分に行えなかった個人が、退職間近になり貯蓄力が増大するケースもあり得ること等を踏まえ、年金税制を通じた支援が適当であると判断された<sup>53</sup>。

## 3) 特別法人税の廃止

特別法人税は廃止し、次に述べる給付時課税の見直しと併せて、EETの私的年金税制確立を目指すのが、租税理論、経済合理性、税務のいずれの観点からも適当となる。

企業型DCの拠出限度額と厚生年金基金に対する措置の関係を踏まえれば、少なくとも企業型DCを特別法人税の対象とすることは不適當という理屈になる。望ましい給付水準

---

<sup>53</sup> 野村亜紀子「米国の私的年金税制」第18回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料4（2020年12月23日）を参照のこと。

達成のために必要な、厚生年金への上乗せ部分に相当する保険料率に、大多数のサラリーマンの給与を掛けて設定されたのが、企業型 DC の拠出限度額だからである。換言すると、企業型 DC を通じて将来得ることができる年金給付は常に望ましい給付水準以下になるよう設定されており、厚生年金基金と同様な扱いを適用するなら、特別法人税の対象とはなり得ない。何らかの理由で両制度を同様に扱うべきではないということであるなら、その旨の理由と説明が必要であるが、そのような議論が行われた形跡はない。しかしながら、DC という一部の私的年金制度に限定した議論ではなく、私的年金全体について、支出税の考え方の下での年金税制に移行し、運用時非課税の措置を確立することが重要である。

#### 4) 給付時課税の見直し

##### (1) EET の確立

租税理論的に EET の確立が適当であることを踏まえると、中長期的には、給付時の税制を見直す必要性は高い。日本の私的年金税制は EET ではなく EEE といった批判もなされる中で、拠出時の E の増額や本則が T である運用時を恒久的に E とする議論を行おうとしても、給付時課税が現状のままでは議論が進まない。ただし、給付時課税の見直しについては異論も多く、また、退職一時金制度と相まって広く定着していることから影響も多大と考えられ、十分な移行措置や移行期間を設けることが見直しの大前提となる。見直し後の最終形態としては、年金給付に対し通常の所得課税を行うことが想定される。なお、退職所得控除を廃止すれば、累進税率が適用される以上、必要でない限り一時金受け取りは税制の観点からは非合理的になる。

また、現在 DB については離転職時に脱退一時金の受け取りが可能であるが、引退年齢前の脱退一時金（年金制度からの中途引き出し）は DC の税制と不整合であり、給付時課税を含む私的年金税制全体の議論の過程で、見直しを求められる可能性が高いと考えられる。離転職時に DB からの一時金を DC に移換すれば、退職給付としての継続は可能である。また、退職一時金については、老齢期に向けた資産形成（年金）目的の分は DC への資産移換を可能とするのが適当と考えられる。他方、退職一時金は年金と異なる使途目的も伴うと理解できるが、これは年金制度と切り離して、別途制度的な重要性を検討するのが適当である。経済・社会環境の変化やライフコースの多様化に伴い、例えば失職時のセーフティネットの補完といった退職一時金の役割も十分に評価されるべきであるが、老齢期の所得確保のための制度と混同せずに議論するのが適当である。

公的年金等控除については、社会保障制度である公的年金と、税制優遇付きの貯蓄である私的年金とで、扱いを分けることも考えられる。とりわけ公的年金の基礎年金給付は、半分が国庫負担であることを踏まえれば、最低限の所得確保という社会福祉的な性格を一定程度有するとも考えられ、私的年金と同列に論ずるのが適当でない可能性もある。

## (2) 給付形態をめぐる論点

日本の年金制度では給付形態として一時金受け取りと年金受け取りがあり、年金受け取りにも、10年、20年といった期間の定めのある有期年金と、終身年金がある。公的年金は終身給付だが、私的年金では規約により定められており、一般に受給者が選択可能となっている。一方で、老後の所得確保という目的から、本来的には年金受け取り、とりわけ終身年金が望ましいという考え方も根強い。実際、欧米のDBは、元来終身給付であるところ、近年はDBからDCへの移行が明確になりDC資産残高が終身年金化するのに十分な規模に達する中で、DCにおける終身給付の確保策が私的年金政策の主要な議題となっている。

日本では、DC資産の規模が未だ限定的なこともあり、DCの終身給付化という論点が大きく取り上げられるに至っていないが、将来的な課題としては認識しておく必要がある。受給形態に関する選択権を個人に残しつつも、終身年金、有期年金、一時金の間で税制措置に差を付けて、税制により年金受け取りに誘導するという考え方もあるが、税の中立性を損なう可能性もあり、幅広い観点からの議論を要する。現在、DCの年金受け取りは、最長で20年とされているが、これは長寿化の進む日本において適切とは言い難い。60歳の平均余命は男性24.21年、女性29.46年であり<sup>54</sup>、いずれも20年を超えている。受給開始時期を繰り越すことは可能だが、70歳までには受給を開始することが求められている<sup>55</sup>。

ライフコースの多様化は60歳以降も進んでいる。多くの個人が健康な状態で60代を過ごし、就労を継続することも可能となっている一方で、健康状態などについては若年期・壮年期に比べても個人差が大きく、誰もが受給開始を繰り下げることで長寿リスクに対応できるわけではない。老後の所得確保という目的を果たすには、受け取り年数を機械的に何年と定める方法が必ずしも適当でなくなっていることを認識する必要がある。手始めとしてDCの年金受け取りに関する20年という制約を撤廃し、受け取り期間は各人が自由に設定できるようにするのが適当と言える。

ただ、税制措置を享受して多額の資産を蓄積することができた個人が毎年の年金受け取りを少額に抑えると、結果的に、死亡時に多額のDC資産が残り、相続財産に組み込まれる可能性がある。これは高齢期の所得確保という年金本来の目的に鑑みて、必ずしも望ましくない状態である。ライフサイクル仮説に基づく利己的な個人であっても、寿命が不確実である以上、意図せざる遺産の発生をゼロにすることはできない。受給者の死亡時には死亡一時金が遺族に支払われるので、私的年金拡充の観点からDC拠出枠を拡大すると、受給者1人当たりのDC資産が増加し、副次的に相続額が増加したり、相続が発生する受給者数が増加したりすることも考えられる。相続時の課税で対応すればよいという考え方

<sup>54</sup> 厚生労働省「令和2年簡易生命表の概況」（2021年7月30日）より。

<sup>55</sup> 2020年の制度改正により75歳に引き上げられた。

もあり得るが、老後の所得確保という私的年金の本来的な目的から逸れているという批判にはつながりうる。

そこで、受給額及び受給期間に関する個人の選択権は残しつつ、税制上、毎年の年金受給額の最低限を設定し、一定以上の受給に誘導するという方法が検討に値する。平均余命に連動する形で最低引き出し額を設定する、米国の最低引き出し義務（Required Minimum Distribution、RMD）が参考になる。

RMDは、原則として72歳に達すると、職域DCプラン（401(k)プラン等）及びIRAの口座資産を毎年一定額以上、引き出すことを義務づけるものである。最低引き出し額は、前年の12月31日時点のDC口座残高を引き出し期間で除した金額である。引き出し期間は、基本的に各年齢の平均余命に基づき、内国歳入庁（IRS）が公表する。例えば2020年の場合、72歳は25.6年、75歳は22.9年、80歳は18.7年などと定められていた<sup>56</sup>。RMDに違反すると、最低引き出し額に未達の金額（引き出し不足）に対し、50%のペナルティ課税が行われる。

私的年金給付に対し通常の所得課税を行うことで、税制上は一時金受け取りより年金受け取りの方が合理的になり、結果的に年金受け取りへの誘導が行われる。そして、最低引き出し額を定めることで意図せざる遺産の発生を抑制する措置を組み合わせれば、DC拠出枠引き上げに対する高所得者優遇といった批判に対応することにもつながる。

## 5) 税務上の実現可能性

上記のような年金税制の見直しを実施するには、税務上の実現可能性を確保する必要がある。その一つが、年金制度の運営に関わる各主体間の情報連携である。前述の通り、2020年のDC制度改正において、iDeCoの拠出可能額の算出方法が見直されるが、この改正を実施するには、企業型DCの掛金、DBの仮想掛金、iDeCoの掛金に関する情報連携が効率的に行われる必要があり、そのための準備が進められている。

個人単位の私的年金税制という枠組みに移行するなら、最終的には、個人が自身の私的年金に関する税務情報を収集し、確定申告を行う税務体制が必要となるだろう。日本は雇用主による源泉徴収・年末調整の制度が確立されており、給与所得者が確定申告を行うのを所与とすることへの抵抗感が大きい可能性がある。しかしながら、雇用主による税務代行に拘り、結果的に情報連携の問題が複雑化したり制度改正の障壁となったりする懸念があるなら、私的年金に関する税務申告は個人が行う体制に切り替えるのが合理的である。医療費控除やふるさと納税などで、給与所得者が確定申告を行うことは一般的であり、簡素な手続きを整備すれば、さほど非現実的な考え方ではないと言える。

---

<sup>56</sup> ただし、同年のRMDは新型コロナウイルス感染症対策の一環で免除された。

#### 4. DC 拠出増による税収へのインパクト

DC の拠出限度額を引き上げると、拠出の所得控除、及び当該拠出の運用益に対する課税免除が適用されることから、税収が減少する。税制措置の付与に際しては、税収減を正当化する大義名分が求められる。一般に、年金のための資産形成制度は、「老後の所得確保」という目的の下で、税制措置の付与対象とすることが広く受け入れられている。DC の拠出時及び運用時非課税の措置も然りである。ただし、拠出限度額については厳格に設定されており、その引き上げについては、財政中立的である、あるいは、老後の所得確保という目的に照らして必要な事態が新たに生じた、等の正当化が求められる。

DC 拠出上限の引き上げに相当する増税を別途行わない限り、拠出時点で、財政中立とすることはできない。他方、引退後の支出は課税対象になるため、それによる税収増を勘案する余地はある筈である。所得代替率のアプローチ、支出増対応のアプローチのそれぞれについて、この点を確認する。精確な分析のためには個人の所得ならびに納税に関する総合的なデータを用いる必要があるが、以下では給与所得者に関する税務データを見るに留めており、限定的である。ただ、DC の主たる利用者は、給与所得がほぼ全てといった平均的な勤労者と想定されるところ、給与所得者のデータを用いて現状確認を行うことには、大きな問題は無いと考える。

日本の個人所得税率は、累進の7段階である（図表26）。最低が5%、10%、20%、23%、33%、40%、最高が45%である。課税所得が194.9万円までが5%、4000万円以上が45%となっている。給与所得者の場合、給与収入から各種控除額の合計を差し引いた残りが課税所得となり、課税所得に対しこれらの累進税率が適用される。

図表26 個人所得税の速算表

課税所得	税率	控除額
1,000円 から 1,949,000円まで	5%	0
1,950,000円 から 3,299,000円まで	10%	97,500円
3,300,000円 から 6,949,000円まで	20%	427,500円
6,950,000円 から 8,999,000円まで	23%	636,000円
9,000,000円 から 17,999,000円まで	33%	1,536,000円
18,000,000円 から 39,999,000円まで	40%	2,796,000円
40,000,000円 以上	45%	4,796,000円

(出所) 国税庁ウェブサイト (<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2260.htm>)

財務省によると<sup>57</sup>、給与収入500万円の単身者の個人所得課税負担額は37.4万円で給与に

<sup>57</sup> 「給与収入階級別の個人所得課税負担額の国際比較（2021年1月）」財務省ウェブページ「税率・税負担等に関する資料」

対する税額割合は7.48%、700万円の単身者は68.2万円で9.74%、1000万円は144.9万円で14.49%だった。国税庁の資料によると<sup>58</sup>、令和元年（2019年）末時点の民間の給与所得者数は5,990万人で、1年間を通じて勤務した給与所得者は5,225万人、そのうち納税者は4,460万人（納税者割合84.9%）だった。同年の給与総額は229兆3,259億円で、1人当たり平均436万円だったが、納税者の給与総額は213兆6,680億円で、1人当たり平均479万円だった。同年の納税額は10兆7,737億円だったので、給与総額（納税者分）に占める割合（税額割合）は5.04%となった。このデータに基づけば、給与所得者のうち平均的な納税者は、個人所得税率の7段階のうち最も低い5%から10%のレンジ属していた。

所得代替率アプローチでは、年間22万円の拠出限度額の引き上げが算出された。納税者の平均である税額割合5%の個人の場合、22万円の拠出増による税収減は約1.1万円となる。

医療・介護支出増への対応のアプローチでは、1人当たり単価固定、スライド調整率適用、自己負担の引き上げ3つの方法を検討した。拠出部分の所得控除による所得税収減は、それぞれ、約2.1万円、約1.5万円、約1.1万円だった。

給付時に通常の所得課税を行うことを想定すれば、給付時課税による税収は拠出と運用収益による年金資産の増加が大きいほど多額になり、年金受給者の税額割合の水準を確保し、拠出時の税収減を回収する可能性が高まることになる。上記の通り、給与所得者の税額割合の平均が最も低いレンジの5%から10%の間であることを踏まえると、給付時の税額割合が現役期と比べて大幅に低下する限りではない可能性もある。EETの税制においては、運用による通常収益にと超過収益の両方が課税対象となるので、税収の観点から政府にとって必ずしも一方的に不利な取り決めにはならないと考えられる。年金税制のそもそもの趣旨は、拠出・運用・給付を通じて個人が税制面で「得する」ことはではなく、近視眼等により合理的な老後の所得確保を行えないリスクの抑制が個人にとっての恩恵であると整理できる。

また、社会保障制度のうち、医療保険及び介護保険の保険料は、高齢者も負担するが、その負担額は所得水準に応じて決定される。現役並所得に達すると、自己負担割合も引き上げられる。これらの負担増が、私的年金を通じた老後の所得確保のディスインセンティブになることは避けねばならないが、医療・介護保険制度においても高齢世代に一定の負担を求める必要が既に生じているのが実情である。高齢者は所得が少ないので社会保障の負担を求めるのは不適切という発想ではなく、より多くの個人が十分に高い老後所得を得て社会保障の負担力を増すという発想に転ずることは、いずれにせよ求められている。そうであるなら、より多くの個人がより多額の私的年金を受給し、医療・介護制度の負担も行える状態を目指すのが建設的と言える。給付時課税を受けた後にその資金をどうするか、課税口座で引き続き金融資産として保有し続けるのか、あるいは消費に回すのかは本

---

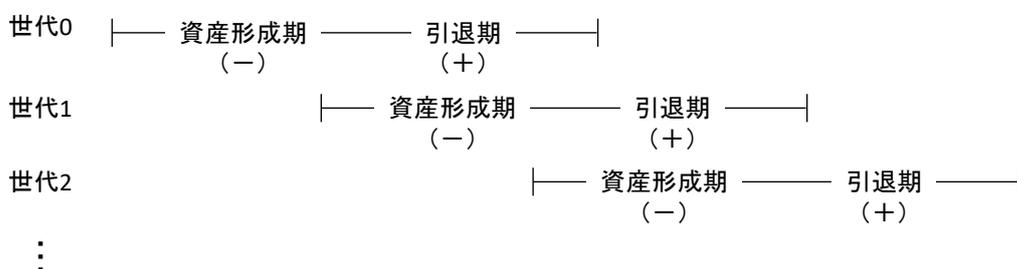
[https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/summary/income/b02.htm#a01](https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/income/b02.htm#a01)

<sup>58</sup> 国税庁企画課「令和元年分民間給与実態統計調査結果について」（令和2年9月）

人の自由だが、私的年金資産の増加が高齢期の将来不安の解消につながり、結果的に高齢世帯の消費の増加につながれば、消費税増の効果も一定程度期待できよう。適正な消費の増加が、GDPの成長に寄与することも期待できる。

さらに、1人の個人のライフサイクルを通じた税収減・税収増を見るのではなく、税制措置を得てDC資産を蓄積する（税収減を引き起こす）世代と、蓄積した資産を消費する世代（税収増を引き起こす）が重複して存在する状態を想定すれば、世代0の現役期（資産形成期）を除いて、税収減の税収増による相殺が全く生じない時点というのは、なくなることがイメージできる（図表27）。

図表27 世代重複のイメージ



(注) (—) は税収減、(+) は税収増を示す。

(出所) 筆者作成

税収に対する全体としての影響は、DCの加入率に影響される。利用可能な個人が全て加入するようであれば、金額的な影響は多大であるが、最終的に税収減が税収増により相殺され得ることは念頭に置く余地がある。

## 5. 公的年金給付との調整をめぐる考察

日本の公的年金制度は国民年金（基礎年金）が全国民を対象とするユニバーサルな制度として位置づけられており、被用者については報酬比例制度が上乘せされる。保険料の納付に基づき年金受給権が付与され、負担と給付が対応する社会保険方式であり、所得再分配の機能を内包する税方式とは性格が異なる。また、年金受給権は財産権であり、安易に侵害されることは許されない。その一方で、公的年金を持続させるという公共目的の下、制度改正によりマクロ経済スライドが導入され、実質的な目減りの措置が導入されたのも事実である。また、国民年金（基礎年金）の給付の2分の1は一般財源で賄われている。その部分は実質的に税方式と化していると言ってよい。

私的年金は公的年金の補完の役割を担う、自助努力の制度である。私的年金をフル活用して成功裡に資産形成を行ったからと言って、社会保険方式の公的年金の受け取り額が減じ

られるという理屈は成り立たず、また、現在の日本でそのような考え方が社会的に受け入れられる余地は少ないと考えられる。ただし、上記の国民年金（基礎年金）の税財源部分については、所得再分配の考え方の下、所得や資産が一定以上の個人を対象に段階的に減額することは、理屈上考えられないことではない。

海外に目を転ずると、高所得の高齢者に対する公的年金の給付減額を行う国もある。カナダの公的年金は、税財源の老齢所得保障（Old Age Security、OAS）と社会保険料方式の報酬比例制度の2階建てであるが、OASの給付額は、OAS以外の所得が規定額を超えると段階的に減額される。クローバック制度と呼ばれる。2021年の規定額は79,845カナダドルで、規定額の超過分の15%に当たる金額をOAS受給額の中から払い戻さなければならないため、所得が129,757カナダドル以上になるとOASの給付はゼロになる。なお、2021年のOASの満額は月額626.49カナダドルである。

オーストラリアは、税財源の公的年金である老齢年金（Age Pension）と、強制加入の私的年金であるスーパーアニュエーションの2本立ての年金制度となっている。老齢年金には所得審査と資産審査の制度があり、所得が一定以上、または資産が一定以上に達すると受給額が段階的に減らされる。単身者の老齢年金（基礎給付、年金補足給付、エネルギー補足給付の合計）は2週間につき最大952.70豪ドルである。単身者の場合、2週間の所得が180豪ドルを超えると、老齢年金は超過分の50%相当額が引き下げられ、2週間の所得が2,085.40豪ドルを超えるとゼロになる。資産審査の対象には、金融資産、不動産、自動車・家具・貴金属等の幅広い資産が含まれる。スーパーアニュエーション資産や海外に保有する資産も対象だが、居住する住宅及び2ヘクタール以下の土地は対象外である。老齢年金の満額受給者は、単身者で住宅保有者の場合270,500豪ドル、住宅非保有者の場合487,000豪ドルを超えると、老齢年金が減額される<sup>59</sup>。

日本で仮に国民年金（基礎年金）の税財源部分に、所得審査や資産審査の導入を検討するのであれば、公的年金の減額が、私的年金を通じた資産形成のディスインセンティブになることは避けねばならない。資産審査は、公平に適用するためには資産の捕捉を適切に行う必要がある。実物資産に比べて相対的に補足しやすいという理由で金融資産のみを対象とするようなアプローチは、個人の資産選択に歪みをもたらすものであり不適當である。日本の実情を踏まえれば、公的年金給付の調整は、概念上は検討の余地があるが、実施に向けて解消すべき問題が数多く存在すると言える。

---

<sup>59</sup> 金額は2021年7月～2022年6月。

## 第5章 加入率向上の重要性

### 1. 私的年金加入率の現状

一般に、税制措置の付与対象には、公共の利益に資することが求められる。私的年金の場合、老後の所得確保という公共性の高い目的を伴う。ただし、この目的は多くの企業や個人が同制度を活用することにより初めて達成される。一部の相対的に恵まれた環境にある個人が主に利用する制度とみなされてしまうと、社会的な公平性の観点からの問題が指摘されうる。換言すると、私的年金加入率が限定的な状態では、私的年金の存在意義、税制措置の付与について疑義が生ずる可能性がある。

日本の私的年金は任意の制度である。すなわち、従業員に対して年金制度を提供するかどうかは雇用主の任意であり、また、年金制度の加入対象者である個人が実際に加入するかどうかも、個人の任意である。ただし、職場の福利厚生制度の一環で年金制度が提供される場合、加入資格のある従業員が自動的に加入するという制度設計が一般的である。海外諸国においては、強制加入の私的年金制度を導入しているケースや、強制ではないものの実質的に極めて高い割合の労働者が加入している状態が実現されているケースもあるが、日本では、私的年金は任意の制度のまま維持されると想定するのが現実的である。

第1章で述べた通り、日本の私的年金加入者数は伸び悩んでいる。DB加入者の減少・横ばいを、DC加入者の増加により相殺し純増に転ずるに至っていないのが実情である（図表28）。DCにおいては、これまでのところ、企業型DC加入者数の増加が先行してきた。なお、企業という主体が介在する企業年金（DB、企業型DC）と個人の一存で加入の意思決定が可能なiDeCoとは、加入拡大のポイントやアプローチは異なる可能性がある。

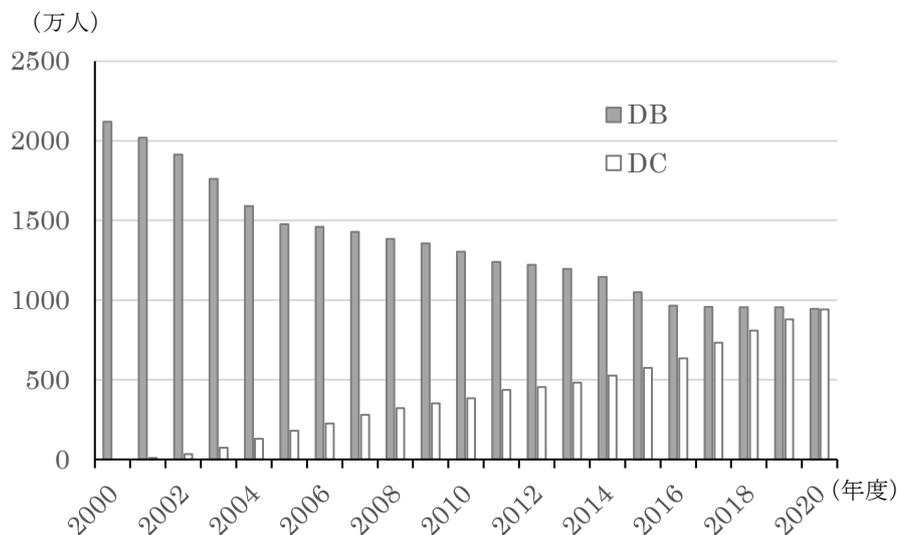
企業による年金制度の提供は、基本的に減少傾向にある。「平成30年就労条件総合調査の概況」によると、退職年金制度（DB、DC）を提供しているのは21.5%だった<sup>60</sup>。就労条件総合調査における退職給付制度のデータは5年毎に公表されている。平成25年調査によれば、退職年金制度提供は25.8%だった。ただし、両時点での調査対象の相違等があり、平成25年調査と比較可能な平成30年の提供割合は、22.6%だった。したがって、平成25年から30年の5年間で、比較可能データによれば、退職年金制度提供割合は25.8%から22.6%に低下した。また、平成20年調査では、退職年金制度ありが37.5%だった。調査データの連続性に留意が必要だが、10年間で37.5%から22.6%に低下した。

同調査における企業規模別の提供状況を見ると、大手企業と中堅・中小企業との差異が大きいことにも注目する必要がある。平成30年調査と平成25年調査の状況をまとめたのが図表29である。これらは、連続性のないデータだが、全体の傾向として、①大手企業に比べ中堅・中小企業の提供割合が低いこと、及び、②企業規模を問わず提供割合が低下してい

<sup>60</sup> なお、退職一時金も含めた退職給付制度全般の提供割合は80.5%だった。退職一時金制度が、幅広く普及していることが見て取れる。

ること、を指摘できる。

図表 28 DB、DC の加入者数推移



(出所) 厚生労働省年金局資料、信託協会・生命保険協会・全国共済農業協同組合連合会資料より  
筆者作成

図表 29 退職年金の提供状況 (企業規模別)

	平成 30 年調査	平成 25 年調査
全体	21.5%	25.8%
1000 人以上	66.8%	72.1%
300~999 人	51.0%	61.2%
100~299 人	31.1%	36.1%
30~99 人	13.9%	18.6%

(出所) 「平成 30 年就労条件総合調査の概況」、「平成 25 年就労条件総合調査の概況」より筆者作成

なお、退職年金制度ありの企業のうち、企業型 DC を提供している割合は平成 25 年調査の 35.9%から 50.6% (比較可能なデータ) に上昇した。企業型 DC の利用は進んでいるものの、退職年金制度の提供割合全体を改善するには至っていないと推察された。

上記は、企業単位の提供状況であるため、加入者数に基づくデータではない。また、iDeCo は含まれない。私的年金全般の普及状況を把握するには、企業年金加入者が同時点の民間従業員何割に相当するのを見るのが有用である。2021 年 3 月時点の企業型 DC 加入者数は 747 万人、iDeCo は 194 万人、計 941 万人だった<sup>61</sup>。また、DB は 2021 年 3 月時点で

<sup>61</sup> 企業型 DC と iDeCo の単純合計。厚生労働省年金局データより。  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000520816.pdf>)

946万人だった<sup>62</sup>。分母として厚生年金被保険者のうち民間従業員の人数である4,051.9万人（2021年2月時点）を用いると<sup>63</sup>、若干の時点のズレはあるがDC加入率、DB加入率ともに約23%だった。なお、DB、DCの両方に同時に加入している者は相当程度存在すると見られている。

日本の私的年金加入率が国際的にどの程度であるかについて、OECD（2019）のデータを見ると、日本の私的年金加入率は、生産年齢人口（15～64歳）の54.3%で、職域年金の加入率が50.5%、個人年金の加入率が14.7%だった。分母の生産年齢人口は、上記の厚生年金被保険者の民間従業員よりも幅広いにも関わらず加入率が高いが、OECD（2019）では、分子である「私的年金」が、狭義の企業年金加入者数とは異なる点に留意する必要がある。すなわち、OECD（2019）における私的年金には、①事前積立方式及び内部留保方式の民間年金制度、及び、②事前積立方式の公的な年金制度、が含まれる。一方、日本の年金加入者数の統計では、企業年金制度の中に内部留保方式の制度は含まれない。また、OECD（2019）のデータには、公務員年金も含まれると考えられるところ、日本については、国家公務員・地方公務員の共済年金が該当する。諸国において、しばしば公務員年金は民間企業年金に比べ加入率が高く、日本についても同様と言える。

このように、私的年金加入率を把握するのは、必ずしも容易ではない。また、どの程度の加入率を達成できれば、一部の恵まれた個人が享受する制度ではなく、広く一般に普及しているとみなされるのかについても、定量的な目安が存在する訳ではない。国際比較に何らかの示唆を求めることはできるが、上記の通り整合的で比較可能なデータの取得も難しい。しかしながら、日本において、私的年金を利用可能な個人の大多数が加入している状況からは程遠く、税制措置の拡大を追求するに当たっては、加入率の向上が求められることは確実と言える。

## 2. 私的年金加入率向上策

私的年金加入率向上のための政策手法の基本は、企業及び個人に対する制度利用のインセンティブを高めることである。その最も直接的な手法として税制措置の付与があるが、以下では、より大胆な加入促進制度として、英国の自動加入制度を紹介する<sup>64</sup>。行動経済学の知見を活かした政策という特徴もある。

英国ではかつて「揺りかごから墓場まで」と言われる社会福祉制度が提供されていたが、1980年代以降、制度改革が進められ、公的年金の役割は「最低限の給付を保障する制度」

---

<sup>62</sup> 確定給付企業年金と厚生年金基金の単純合計。信託協会・生命保険協会・全国共済農業協同組合連合会「企業年金（確定給付型）の受託概況（令和3年3月末現在）」（2021年6月1日）より。

<sup>63</sup> 60歳以上の被保険者も含まれることには留意が必要である。「厚生年金保険・国民年金事業の概況」（令和3年2月現在）より。

<sup>64</sup> 神山（2014）、野村資本市場研究所（2014）も参照されたい。

へと移行していった。

英国の公的年金は、かつては日本の国民年金に相当する定額給付の制度と、厚生年金に相当する報酬比例制度の2階建てだったが、2階部分は段階的に縮小されていき、2014年の改革により、1階建て・定額給付の年金制度への移行が決定された。新制度は2016年4月以降に受給開始となる個人に適用されるが、旧制度への加入期間分については移行措置が用意されている。

公的年金の報酬比例部分の縮小・廃止は、それに相当する部分を、企業年金を含む自助努力により補完する必要があることを意味しており、英国ではその手法の一つとして、2001年にステークホルダー年金が導入された。ステークホルダー年金は、個人向けDCの一種で、金融機関で個人が口座を開設し、拠出・運用を行う。低中所得層による利用を念頭に、手数料上限が設定されているのが特徴的である。

ステークホルダー年金は、基本的には任意加入である一方で、従業員数5名以上の雇用主に対し、従業員にステークホルダー年金へのアクセスを提供することを義務付ける措置も導入された。純粋な任意加入制度による普及には限界があるという考え方に基づいたと言えるが、十分な成果が見られず、2008年の年金制度改革により、「自動加入制度」が導入されることとなった。

自動加入制度とは、雇用主に対し、従業員を年金スキームに加入させることの義務付けるものである。従業員は、自動加入から1ヶ月以内であれば自らの意思で脱退（オプトアウト）することが可能なので、強制加入とは異なる。また、いったんオプトアウトした個人についても3年毎に再自動加入（re-enrolment）が行われる。能動的に加入する行動力は持ち合わせないが、惰性で加入し続ける個人の存在を重視した制度設計と言える。個人の非合理性を前提に、「何もしなければ加入する」に初期設定を変更した。

同時に、受け皿制度として、確定拠出型の国家雇用貯蓄信託（National Employment Savings Trust、NEST）が整備された。自動加入制度においては、雇用主に対し自前の年金制度の提供を義務付けるわけではないので、職場に年金制度のない従業員の加入先を用意する必要があった。雇用主の義務を「自動加入させること」に限定し雇用主の負担感を最小限にとどめるよう配慮したのも、同制度の一つのポイントだった。

自動加入制度は2012年10月以降、大手企業を皮切りに段階的に適用されていった。2020年2月に公表された同制度の評価レポートによると<sup>65</sup>、2018/19年度の自動加入者におけるオプトアウト率は9%で、2016/17年度の水準と同程度だった。同制度導入後、民間セクターにおける私的年金加入率は飛躍的に上昇した。2012年に42%だった加入率は、2019年に86%に達した。また、NESTがDCであることから、自動加入制度の導入は、結果的にDC加入者の増大につながっている。自動加入制度の成否を見定めるには相当程度の時間を要するものの、現時点では順調とみなされている。

---

<sup>65</sup> Department for Work & Pensions (2020)。

### 3. 日本への応用の考え方

#### 1) 自動加入制度の目的

日本の私的年金加入率を大幅に引き上げる観点から、英国の施策の日本への応用について考える。既に職域年金加入者となっている個人については、職域年金の内容はさておき、私的年金加入は実現しているとみなすことができる。自らiDeCo加入する積極性を有する個人も然りである。他方、所得が低く年金制度への加入が現実的ではない個人も存在する。したがって、自動加入制度の主たる目的は、職場に年金制度がなく、能動的にiDeCoに加入する積極性はないが、自動的に加入すれば加入を続けるだけの資金的余裕がある個人の私的年金加入率を引き上げること、と定めるのが適当である。

加入拡大策として強力かつ明示的なのは、強制加入とすることである。しかしながら、個々人の置かれた状況は多様であり、自身の老後のためとはいえ税・社会保険料に上乗せする形での貯蓄の強制は、相応の議論が必要となる。低所得層に対する配慮なども当然必要となるが、その境界線や方法も難しい論点となる。その点、自動加入制度とすれば、最終的な状況判断を個人に委ねることができる。いったん脱退の意思表示をした場合についても定期的に再自動加入させることで、個人の状況変化にも対応が可能である。

#### 2) 雇用主に対する義務付け

自動加入制度は、所得が個人の手に入る前、すなわち所得の源泉段階で、その一部を私的年金に拠出する仕組みが必要となる。税・保険料の源泉徴収の体制が既に整備されている状況では、雇用主による給与支払いの段階で拠出させるのが合理的となる。すなわち、給与を支払う者である雇用主に対し、従業員の給与の一部を私的年金に拠出することを義務づけるのが合理的となる。

ただし、この方法が自然体で機能するのは給与所得者のみで、雇用主が存在しない自営業者等は対象外にならざるを得ない。自営業者等については任意加入の制度とする方法が考えられるが、制度を用意し利用を呼びかけても、容易に普及しない可能性が高い。国民年金基金は、1991年に第1号被保険者向けに国民年金への上乗せの自助努力を支援するべく導入されたDB制度だが、加入者数が最大だった2003年度末でも78.9万人に留まり、2019年度末時点では34.9万人だった。同時点のiDeCoの加入者156.3万人のうち第1号被保険者は17.8万人であり、DB、DCに関わらず普及拡大が容易でないことが見て取れる。なお、英国の自動加入制度では、従業員数1名以上の全ての雇用主が義務付けの対象となる。日本の厚生年金保険の加入義務は従業員数5名以上の事業所となっているところ、自動加入制度については1名以上と規定すれば、第2号被保険者よりも幅広い個人（第1号被保険者も含めて）を自動加入制度の対象とすることは可能である。

既に企業年金を提供している雇用主は、自動加入の義務付けを果たしているとみなされる。前述の通り、大企業に比べ中小企業の企業年金実施率は低いため、自動加入制度の対象企業の多くは中小企業である。したがって、企業に対する義務付けは可能な限り簡素で

負担感の少ない形にしなければならない。後述の自動加入の受け皿制度をどう設定するかとも関わるが、オプトアウトを含め個人が選択権を有することを踏まえ、企業の責任は、従業員を自動加入させること、すなわち給与の一部を私的年金口座に拠出することに留めるのが適当であろう。また、拠出率（額）も制度で一律に定めるのがシンプルである。

英国の自動加入制度では、個人拠出に加え企業拠出が義務づけられた。社会保険料の労使折半が既にある中で、拠出については個人拠出のみとするか、企業拠出を求めるか、あるいは企業拠出を任意とするのかは、議論の余地がある。企業拠出を義務づける場合、給与との相殺が行われる可能性なども考慮する必要がある。

### 3) 自動加入の受け皿制度

企業年金の提供を義務づけるわけではない以上、受け皿の制度は必要である。既存制度で対応するのであれば、iDeCoあるいはiDeCo+が候補となる。企業はiDeCoの運営業者を選定し、あらかじめ決められた拠出を従業員のiDeCoに拠出することで義務を果たす。通常のiDeCo加入と同様に、残りは加入者とiDeCoの運営業者の間のやり取りとなる。

英国のNESTに相当する受け皿制度を、新たに構築することも検討の余地はあるが、新制度設立には時間と労力を要する。日本の場合、iDeCoの実施主体は国民年金基金連合という単独の主体である。実際のiDeCoのサービス提供者は、多数の運営管理機関（加入者から見れば受付金融機関）だが、iDeCoの加入先は制度上、国民年金基金連合会とされており、加入状況の情報もそこに集約される。このような中央集権的な主体が存在せずNESTの新設を要した英国とは事情が異なると言える。

### 4) 資産運用をめぐる論点

自動加入制度の重要な論点の一つが、デフォルト・ファンド（初期設定ファンド）の選定である。DC制度では、年金給付は拠出と運用成果に基づく。運用リスクを加入者が負う以上、運用に関する決定権を加入者が有する制度設計は合理的であるが<sup>66</sup>、自動加入制度の下では、自動加入者の多くが運用指図に関心を持たない可能性を前提とする必要があるため、加入者が運用指図しない場合の拠出の行き先であるデフォルト・ファンド次第で、自動加入者のDC運用の内容が大きく変わってくることを認識する必要がある。

米英などのDC制度では、行動経済学の知見を活かして、デフォルト・ファンドの制度が整備されている。加入者が能動的に運用商品を選択しなかった場合の拠出の行き先に、DC運用として一般に適切とみなされる運用方法を設定すれば、DC制度や運用指図に関心のない加入者であっても、結果的に年金としての運用を長期的に実践することが可能にな

---

<sup>66</sup> 加入者以外の主体が意思決定権を有する場合、当該主体が真に加入者の利益のみのために行動するよう、利益相反管理を行う体制の整備が極めて重要になる。また、一括運用の場合、加入者ごとにリスク許容度が異なるため、加入者間の意見調整のメカニズムも必要となる。例えば、労使両方の代表者が参加するガバナンス委員会である。オランダの集団運用型DCは、そのようなガバナンス体制を講じている。

る。英国NESTのデフォルト・ファンドは、ターゲット・デート型のファンドである。ターゲット・デート型ファンドはバランス型ファンドの一種だが<sup>67</sup>、ライフサイクル運用の考え方にに基づき、ファンドで定める特定年に向けてファンドのアセット・アロケーションを保守化させる。加入者が自分の退職年をターゲットとするターゲット・デート型ファンドに投資すれば、分散投資と加齢に伴うリスクの抑制を実践することができる。

米国では2006年の年金保護法及び関連規則により、適格デフォルト投資選択肢（Qualified Default Investment Alternative、QDIA）が導入された。労働省が定めたQDIA規則では、デフォルト・ファンドとして適格な運用方法が例示され、ターゲット・デート型の運用とバランス型運用が挙げられた。加入者が自分で運用商品を選択したければ、従来通り運用商品品揃えの中から自由に選択することができる。ターゲット・デート型ファンドもバランス型ファンドも、株式等の価格変動を伴う資産に投資することから元本割れを起こしうるが、仮にデフォルト・ファンドが元本割れを起こしたとしても、QDIA規則を遵守し適切な商品選定を行っていれば、雇用主が損失に関する受託者責任を問われることはない旨が法令により定められている。雇用主にとって、価格変動はあるが年金としての長期分散投資に資する運用商品を、デフォルト・ファンドとして設定しやすくするという制度設計である。

どのような運用方法がDCのデフォルト・ファンドとして適当なのかについては、世界的な議論において、現在のところターゲット・デート型運用が広く支持されていると言って良い<sup>68</sup>。日本でiDeCoやiDeCo+を受け皿とする自動加入制度を導入する場合、これらのデフォルト・ファンドとしてターゲット・デート型の運用またはバランス型運用のファンドを規定することも考えられる。

---

<sup>67</sup> バランス型ファンドとは、国内外の株式・債券など幅広いアセットクラスに分散投資する運用スタイルのファンド。

<sup>68</sup> 例えば OECD (2012), The OECD Roadmap for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans を参照。

(<https://www.oecd.org/finance/private-pensions/50582753.pdf>)

## 補論 DC 運営主体の持続可能性<sup>69</sup>

DCの税制措置が恒久的なものとして確立されたとしても、DC制度の運営主体による継続的なコミットメントがない限り制度は存続できない。その点、DCの運営主体は、iDeCoの国民年金基金連合会（国基連）を除いて民間企業であり、営利組織としてDC事業を手がけていることに留意する必要がある。健全な競争原理が働けば、各事業者の創意工夫により、加入者や企業に提供されるサービスが向上し、制度全体の発展にもつながる。一方で、運営主体が十分な利益を得られなければ経営破綻することもあり得るし、事業としての将来性がないと判断すれば撤退することもあり得る。公的年金と異なり、運営主体の存続、存在が所与ではないのである。

DCの運営主体にとって事業を継続するインセンティブは、一定の収益性が持続的に見込めることである。換言すると、運営者が絶えず適度な収益性と事業機会を見出し、個別の入れ替わりはあるとしても、全体として持続できることは、DC制度の持続可能性の観点からも重要である。DCの運営主体の中では、運営管理機関の存在が特徴的であることから、以下では、運営管理機関を中心に、DCの運営主体が事業の収益性について考察する。

### 1. DCの運営主体の全体像

DCの運営に関係する主体を整理する。企業型DC、iDeCoで詳細は異なるが、実質的な機能は共通である（図表30、31も参照）。

企業型DCの実施を決定するのは、事業主である。事業主が労働組合（従業員の代表者）との合意を経て、退職給付制度としてDCを導入する。iDeCoについては、国民年金基金連合会（国基連）が制度の実施主体である。

DCの運営に必要な機能は、運営管理、資産管理、商品提供に大別される。それぞれを担う主体は、運営管理機関、資産管理機関（iDeCoでは事務委託先金融機関）、商品提供機関と呼称される。運営管理機関と資産管理機関はDC法に規定されている。

資産管理は年金資産を管理する機能であり、主に信託銀行などが務める。商品提供とは、DC加入者に対し資産運用の方法として投資信託、預貯金、保険商品などを提供することである。資産管理、資産運用はDBでも提供され、年金制度に共通の機能と言って良い。これに対し、運営管理業務は、DC特有の機能である。企業型DCの場合、事業主自身が担っても良いが、通常、専門性を有する外部業者に委託する。国基連も外部業者に委託している。運営管理業務には、記録関連と運用関連の2種類がある。

DCでは拠出・運用・給付について個人毎に記録管理する必要があり、これを担うのが記録関連運営管理機関である。例えば加入者が運用指図を行うと、その情報は記録関連運営管理機関から資産管理機関に伝達され、資産管理機関はその指図に基づき商品提供機関

<sup>69</sup> 本章の内容は、野村（2022、予定）より一部引用している。

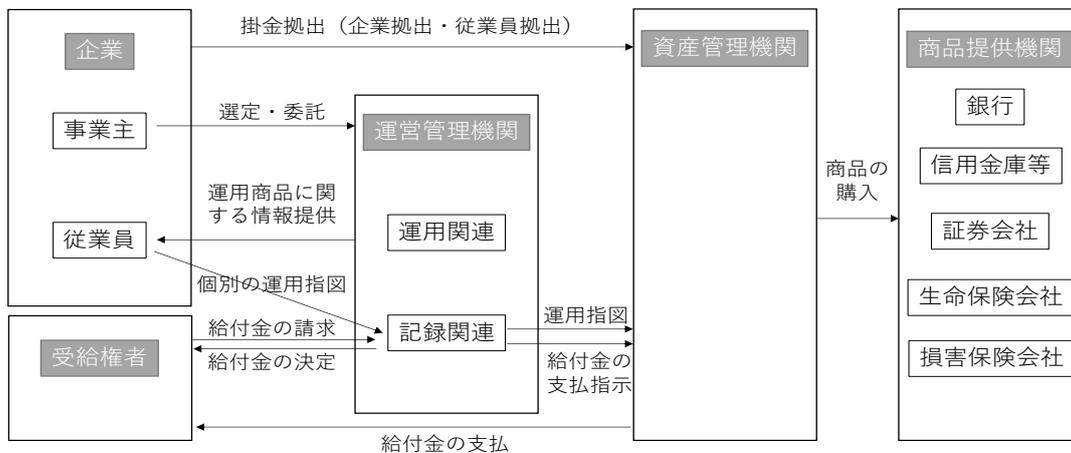
から商品の購入や売却を行う。

運用関連運営管理機関は、運用商品の選定・提示及び情報提供を行う。加入者はここで選定された運用商品の中からしか選択できない。運用関連運営管理機関は、加入者の利益のみに基づき、専門的知見の下で適切な商品選定・提示を行うことが法令により義務づけられている。また、しばしば、投資教育、コールセンターやウェブサイト経由のサポートなど、加入者向けの様々なサービスも、運用関連運営管理機関が提供する。加入者自身が運用指図し、その結果が将来の年金給付に大きく影響することから、加入者サポートの充実度は運営管理機関の差別化要因となり得る。ただし、個別の運用商品を挙げて、当該商品への運用指図を助言する行為は、法令により禁止されている。運用関連運営管理機関は、事業主向けにDCの運営状況を報告するといったサービスも提供する。

これらの機能を同一の主体が兼務することも理屈上はあり得るが、実態としては、運用関連運営管理業務は銀行・保険会社・証券会社等の金融機関が提供し、記録関連運営管理業務は日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー（JIS&T）、日本レコード・キーピング・ネットワーク（NRK）の2社による寡占となっている。後述するが、JIS&TとNRKは、DCの運用関連運営管理事業を手掛ける複数の金融機関が出資する形で共同設立された。運用関連運営管理機関は、それぞれ出資先の記録関連運営管理機関と接続しており、いわば事業インフラとして使用する形になっている。運用関連運営管理機関の所属する金融グループが業界再編により統合された結果、JIS&TとNRKの両方に接続しているケースも散見される。また、SBIベエンフィット・システムズと損保ジャパンDC証券は、自前で記録関連運営管理機能を有している。資産管理機能は、上記の通り信託銀行が主に提供している。

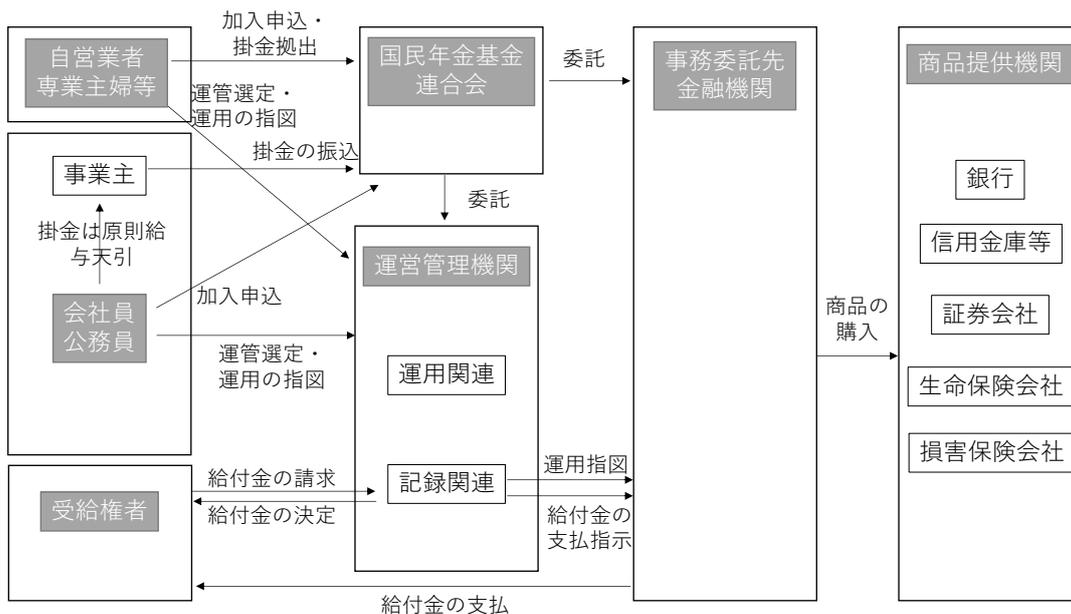
一般に、金融機関が「DC事業を手掛ける」という場合、運用関連運営管理業務を手掛けることを意味していると考えて良い。2021年7月19日時点で運営管理機関の登録業者は222社だった。うち4社が上記の記録関連運営管理機関で、残り218社が運用関連運営管理機関だった。

図表30 企業型DCの運営者と事務フロー



(注) 一部簡略化している  
 (出所) 厚生労働省年金局ウェブサイト

図表31 iDeCoの運営者と事務フロー



(注) 一部簡略化している  
 (出所) 厚生労働省年金局ウェブサイト

## 2. DC事業の収益構造

DC事業の収益構造について、運用関連運営管理機関の視点から整理する。

### 1) 企業型DCの運営管理事業

企業型DCの運営管理機関の主たる収入源は、事業主から受け取る運営管理手数料である。当該手数料は、事業主と運営管理機関の交渉によりケースバイケースで定められるのが通例で、一般向けに公表されることはない。DCのアンケート調査等でも、運営管理手数料に関する項目は見当たらず、実態把握は困難なのが実情である。

企業型DCにおいては、事業主が運用関連運営管理機関を選定する。その際、通常、複数社を対象とするコンペが行われる。運営管理サービスの手数は、事業主が負担するのが一般的で、これが運営管理機関の収入となる。適切な運営管理機関選定の観点からコンペの実施は順当だが、運営管理機関どうしの競争環境は厳しく、激しい手数料の引き下げが行われているとされる。

SBI証券と損保ジャパンを除く運用関連運営管理機関は、JIS&T、NRKあるいは両方と提携しており、事業主が運用関連運営管理機関を選定するとこれら記録関連運営管理機関も同時に決まると言ってもよい。日本にDC制度が導入された2001年当時、それ単独では差別化や収益獲得の機会に乏しい記録管理業務を、業界の共通インフラとして構築しようとしたと推察されるが<sup>70</sup>、結果的に1つの機関として設立するに至らず、いわば2つの陣営に分かれるような形になってしまった。記録関連運営管理業務は多額のシステム投資を要するため、この初期投資の回収を複数年にわたり行いつつ、制度変更への対応に伴う追加投資にも対応する必要がある。共同設立した出資者の立場としては、可能な限り早期の黒字転換と累積損失の解消を求める必要がある以上、記録関連運営管理手数料の引き下げを安易に求める訳にもいかない。結果的に、競争激化に伴う手数料引き下げは、運用関連運営管理手数料の圧縮を加速させることにつながっている可能性がある。

### 2) iDeCoの運営管理事業

iDeCoの運営管理機関の主たる収入源は、加入者から受け取る手数料である<sup>71</sup>。iDeCoについては、運営管理機関とは別に、国基連の手数料も発生する点が、企業型DCとは異なる

---

<sup>70</sup> 米国の401(k)プランでも記録関連運営管理の機能は提供されておりレコード・キーピングと呼ばれるが、日本のように運用関連運営管理機関と分離されてはおらず、同一の金融機関が提供することが一般的である。もっとも、レコードキーピング・システムのIT関連部分については外部との提携も発展しており、足下でアウトソーシングの動きが活発化している。

<sup>71</sup> iDeCoの加入者が加入申し込みを行うのは、銀行、証券会社、保険会社などの受付金融機関だが、当該金融機関が、自身は運営管理業務を手掛けておらず提携先の運営管理機関に委託するケースもある。本研究では簡単のため、受付金融機関が運営管理業務を手掛けるケースについて記述する。

る。また、手数料情報は加入者及び加入を検討する個人にとって容易に入手できるような形で開示されている。長期にわたる資産形成においては僅かな手数料の差異も重要な影響を及ぼしうるが、個人向けにiDeCoの比較を支援するウェブサイトも運営されている。加入時手数料の低い順に並べ替えて上位を挙げたのが図表32だが、加入時手数料が一律2,829円となっていること、上位14社までが拠出ありの場合の毎月の手数料が一律171円、拠出なしの場合の毎月の手数料が一律66円であることが見て取れる。2,829円は、国基連が新規に加入者の資格を取得又は資産を移換した際に徴収する金額である。また、171円は、国基連が掛金納付の都度徴収する105円と、事務委託先金融機関が積立金の管理・給付に係る事務費用として徴収する66円の合計額と理解できる。掛金拠出のない場合は事務委託先金融機関の66円のみが発生する。要するに、これらの運用関連運営管理機関は、自身の手数料は徴収しておらず、無料でのサービス提供となっていると理解できる。iDeCoにおいても、運営管理機関どうしの激しい競争と手数料引き下げの実情が垣間見える。

図表32 iDeCoの管理手数料

金融機関名	加入時 (初回のみ)	運用期間中にかかる費用 (毎月)	
		拠出あり	拠出なし
イオン銀行	2,829円	171円	66円
大和証券			
野村証券			
松井証券			
マネックス証券			
三井住友銀行(みらいプロジェクト)			
楽天証券			
auアセットマネジメント			
auカブコム証券			
SBI証券(セレクトプラン)			
ソニー銀行(資産50万円以上)			
みずほ銀行(資産50万円以上)			
第一生命保険(資産150万円以上)			
SOMP Oアセットマネジメント(資産200万円以上)			
りそな銀行【イデコプラス割】	388円		
SOMP Oアセットマネジメント(資産100万～200万円未満)	314円以内	209円	
岡三証券	380円	440円	
ゆうちょ銀行	430円	325円	
ジブラルタ生命保険	431円	326円	
中央労働金庫	431円	326円	

(注) 2021年8月14日アクセス

(出所) iDeCoナビ(運営: 特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会)のウェブサイト

(<https://www.dnenkin.jp/search/commission.php>)

### 3) 運用商品提供による収益

DC向けに運用商品を提供する銀行、保険会社、運用会社は、それら商品提供の手数料

収入を得ることができる。企業型DC、iDeCoのいずれにおいても、運用商品の手数料は加入者が負担するのが一般的である。

銀行預金は、預金者に対し手数料という形での明示的な開示が行われないが、当然ながら無料で提供されている訳ではない。提示される預金金利は、手数料控除後の利率になっている。DCで提供される保険商品も同様で、手数料という呼称は用いられないが、保険会社が必要な手数料を控除の上で、保証利率の提示を行っている。投資信託の手数料は明示的である。信託報酬と呼ばれる手数料が、投資信託の資産残高から控除され、これが運用会社等の収入となる。信託報酬は、投資信託の目論見書に記載されており、DCの運用商品に関する情報提供の一環で、運用関連運営管理機関により加入者に提供される。

公募投資信託で、名前に確定拠出年金あるいはDCと付いているファンドはDC向けに設定された投資信託で、DC専用ファンドとも呼ばれる。当該ファンドを投資信託協会のデータから抽出し（2021年8月13日データ）、純資産総額1,000億円以上のファンドを図表33に示した。

この17本の信託報酬の資産加重平均は0.21%だった。資産残高500億円以上に広げると39本で信託報酬の資産加重平均は0.31%だった。DC向けの投資信託ではパッシブ運用が主流である。運営管理機関連絡協議会の統計資料によれば<sup>72</sup>、2020年3月末時点で、企業型DCの投資信託残高の73.6%がパッシブ運用だった。図表に掲載したファンドは全てパッシブ・ファンドである。一般にパッシブ・ファンドの方がアクティブ・ファンドよりも手数料率は低い。DCの資産残高は企業型DCが2021年3月時点16.3兆円、iDeCoは2020年3月時点2.1兆円だった。また、2020年3月時点のDC資産全体の投信比率は47.8%だった。簡単のため直近の資産合計を約18.4兆円とし投信比率が47.8%のままと仮定すると、その0.31%は約270億円であり、概算のイメージだがこれがDC業界の投信運用による収益となる<sup>73</sup>。

同じ運用会社が一般向けに提供する商品の中でDC向けと類似の名称のファンドについて、筆者が把握できた範囲で比較してみると、DC向けファンドの手数料率は相当程度低く設定される傾向にある（図表33）。企業型DCは職域ビジネスであり、運用商品品揃えに採用されれば、当該企業型DCの全加入者が潜在的な投資家となる。一般の個人投資家向けに比べればマーケティングのコストが低くて済むなど、手数料を低く抑えても事業の観点から合理的となり得る。また、DC運用は長期にわたる積立投資であり、掛金変更や運用商品の乗り換え（スイッチング）の頻度は総じて低く、一般の個人に比べて相場変動にも影響されにくく安定的な資金と言える。運用会社にとっては、投資家属性の分散・多様化という利点もある。

<sup>72</sup> 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料（2020年3月末）」より。

<sup>73</sup> 一般に、投資信託は資産残高が大きいファンドと比べ小さいファンドの方が、信託報酬が高くなるため、全体の平均信託報酬は0.31%より高い可能性がある。

図表33 DC向けの公募投資信託

ファンド名	運用会社名	商品分類	純資産総額 (百万円)	信託報酬	同一運用会社による類似名 ファンド	信託報酬
野村外国株式インデックス F・MSCI-KOKUSA I (確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメ ント	株式、海外	338,108	0.14%	野村外国株式インデックスF	0.59%
DIAM外国株式インデック スF<DC年金>	アセットマネジメント One	株式、海外	272,087	0.25%		
三菱UFJプライムバランス (安定成長型) (確定拠出年 金)	三菱UFJ国際投信	資産複合、内外	249,614	0.23%		
三井住友・DC外国株式イン デックスF S	三井住友DSアセット マネジメント	株式、海外	170,868	0.14%		
マイバランス50 (確定拠出 年金向け)	野村アセットマネジメ ント	資産複合、内外	168,389	0.14%		
三菱UFJプライムバランス (成長型) (確定拠出年金)	三菱UFJ国際投信	資産複合、内外	167,667	0.24%		
DCダイワ外国債券インデッ クス	大和アセットマネジメ ント	債券、海外	155,539	0.23%	ダイワ外国債券インデックス (為替ヘッジなし) (ダイワ SMA専用)	0.38%
DCダイワ外国株式インデッ クス	大和アセットマネジメ ント	株式、海外	144,098	0.25%	ダイワ外国株式インデックス (為替ヘッジなし) (ダイワ SMA専用)	0.405%
DC日本債券インデックス・ オープンS	三井住友トラスト・ア セットマネジメント	債券、国内	131,236	0.16%	日本債券インデックス・オー プン (SMA専用)	0.37%
マイバランス70 (確定拠出 年金向け)	野村アセットマネジメ ント	資産複合、内外	128,268	0.14%		
野村DC外国株式インデック スF・MSCI-KOKUS A I	野村アセットマネジメ ント	株式、海外	122,809	0.14%	野村外国株式インデックスF	0.59%
三菱UFJ DC国内債券イン デックスF	三菱UFJ国際投信	債券、国内	121,361	0.16%	三菱UFJ国内債券インデッ クスF	0.35%
DC世界経済インデックスF	三井住友トラスト・ア セットマネジメント	資産複合、内外	121,119	0.50%	世界経済インデックスF	0.50%
DC日本株式インデックスF L	三井住友トラスト・ア セットマネジメント	株式、国内	117,089	0.19%	日本株式インデックスF	0.60%
三菱UFJ DC国内株式イン デックスF	三菱UFJ国際投信	株式、国内	116,308	0.20%		
DIAM国内株式インデック スF<DC年金>	アセットマネジメント One	株式、国内	107,904	0.25%		
DC外国株式インデックスF L	三井住友トラスト・ア セットマネジメント	株式、海外	102,802	0.25%	外国株式インデックスF	0.80%

- (注) 1. 2021年8月14日アクセス、基準日：2021年8月13日。ファンド名に「確定拠出年金」または「DC」を含むファンドのうち、純資産総額1,000億円以上のもの。  
2. 掲載した類似名ファンドは筆者の把握できた範囲のものに限られており、網羅的ではない。  
(出所) 投資信託協会 投信総合検索ライブラリーより筆者作成

運用関連運営管理機関とDC向けに商品提供機関が同一の金融グループに属するケースもある。ただし、運営管理機関は専門的知見の下で客観的・中立的な商品選定を行う必要があり、本来的に、運営管理機関の系列運用会社というだけの理由で商品選定上「有利」になる事態は生じえない。逆に言えば、運用会社は優れた商品を提供すれば、どの金融グループの運営管理機関であれ採用される機会はある。実際、運営管理機関と異なる金融グループの運用商品が企業型DCに組み込まれることは珍しくない。iDeCoについては、個人

が運用商品の品揃えを見た上で、加入先を自由に選ぶことができる。運用商品品揃えの魅力のないiDeCoは、中長期的に加入者を獲得し続けることができず、事業として成長軌道に乗れない可能性が高い。

#### 4) 収益性

DC事業の収益環境についてまとめると、運用関連運営管理事業は、単独での黒字化が困難なのが実情と言える。記録関連運営管理機関は事実上、業界のインフラストラクチャであり収益追求の対象とするのが適切でない可能性がある。資産管理事業も同様である。運用事業は、投資信託については収益率の低いパッシブ運用が中心的であるのに加え、一般個人向けの商品に比べ低めの信託報酬設定が普及している。預金・保険商品提供の収益性は、マイナス金利の環境下で、DCに限らず厳しい状況にある。

もとよりDC事業の収益率が決して高いものではなく、一定の事業規模を追求する必要があることは認識されている。事業規模の実現には時間を要することから、各主体において、中長期的に事業を軌道にのせることが志向されてきたと言える。これらを踏まえ、事業継続の正当化の論点としては以下を指摘できる。

まず、運営管理業務は主に金融機関が提供しているが、金融機関内の担当部署の事業であり、単独での収支が必ずしも意味を持つとは限らない。DC事業単独というよりも、金融機関の手掛ける他の事業と併せて経営判断が下されることがあり得る。他の事業との相乗効果の期待である。企業型DCであれば企業との結びつきがより強固になったり、これを契機に他の職域ビジネス獲得に繋げたりすることを期待することができる、といった具合である。総合金融グループにおいてはグループ内にDCの運営管理と資産運用の両方の機能を有するが、企業型DCにおいて、運営管理機関は不採用でも運用商品が採用されるケースもある。資産運用事業においては、長期的な投資資金の獲得を重視する判断もあり得る。それらを総合してDC事業として評価することも可能である。ただし、このような複数の事業領域を関連づける行為においては、厳正な利益相反管理と公正かつ健全な市場競争が確保されることが極めて重要である。

また、個人向け投資サービス全体への波及効果の期待も考えられる。米国では、職域DCは一般の個人が初めて投資信託と接する場となっている。企業型DCでは投資教育が提供されるので、社会人の金融リテラシー向上も期待できる。

他の事業では得られない個人との接点、認知度向上を重視し、これ自体による収益性追求というよりは、広告宣伝のように位置づけることも考えられる。あるいは、公的年金の補完という社会的な課題解決に対するDC事業の貢献を重視し、金銭的な事業収益とは別軸の、ソーシャル・リターン追求の一環として位置づけることもあり得るかもしれない。ビジネスによる社会的な課題解決への期待が高まる中<sup>74</sup>、この観点は今後重要性を増す可能性もあろう。

---

<sup>74</sup> 例えば塩澤・竹下（2020）を参照。

このようにDC運営者にとっての収益性は、DC事業単独ではなく、より総合的な観点から捉えるのが適切な可能性もある。一方、過度な競争が事業継続のインセンティブを損ねている可能性も否定できず、何らかの制度的な対応が必要なのかも含めて、今後注視していくべき論点である。

## 終章

賦課方式の公的年金 DB から積立方式の私的年金 DC への移行は世界的に観察され、日本も例外ではない。本研究では、日本の DC 拠出限度額が十分でないという課題認識の下で、求められる DC の拠出限度額を検討した。DC 制度に関する論文等では、DC 拠出限度額の引き上げの必要性はしばしば指摘されるものの、具体的な金額については必ずしも明確に提示されてこなかった。本研究で行ったのは簡素な計算ではあるが、DC 制度の先行研究に対して一定の貢献を果たすことができたと考える。なお、いずれの計算結果も、運用利回りを含む前提条件をどう設定するか次第で大きく変わりうることには十分に留意する必要がある。

第 1 章で先行研究ならびに日本の年金制度の現状の整理を行い、第 2 章では、公的年金給付へのマクロ経済スライド適用により日本の公的年金所得代替率が 10%ポイント引き下げられることを踏まえ、その減少分を DC で補うには具体的に何%ポイント、あるいは何円の拠出限度額引き上げが必要となるかを検討した。OECD の *Pensions at a Glance* で用いられた手法を参照し、日本の実態に則した条件を設定して、年金終価係数、年金現価係数を用いて必要な拠出率 4.75%を算出し、日本の大学・大学院卒者の平均賃金に基づき、年間約 22 万円の追加拠出が必要と算出した。

次いで、第 3 章で、少子高齢化対応で将来的に公的医療・介護保険制度の自己負担の増加が生ずることを想定し、それらを補うために DC 拠出限度額をどの程度引き上げる必要があるかを検討した。医療ならびに介護の制度では、金銭ではなく医療・介護サービスという現物給付が行われるという性格上、給付抑制を行うのが年金以上に困難と想定され、結果的に金銭面の自己負担を求める形での解決策が採られる可能性が高いと考え、現役世代より低く設定されている高齢者の自己負担割合を現役並に引き上げる、公的年金のマクロ経済スライドと同様な自動調整のメカニズムを医療・介護保険にも適用するという考え方の下で、医療・介護の 1 人当たり給付費を固定する（サービス向上等に伴う費用増分は自助努力で対応する必要）、マクロ経済スライドと同様なスライド調整率を適用する（高齢化に起因する費用増分を自助努力で対応する必要）、という方法について検討した。医療給付、介護給付のそれぞれについて、100 歳までの負担増を算出し、減債基金係数を用いて、現役期間にあらかじめ備えるのに必要な追加的な DC 拠出枠を計算した。自己負担を 3 割に引き上げる方法だと医療・介護の合計で約 22 万円、1 人当たり給付費を固定する方法だと同約 41 万円、スライド調整率を適用する方法だと同約 29 万円の追加的な拠出が必要という計算結果だった。

このように、公的年金の所得代替率の低下を DC で埋め合わせるアプローチ、公的医療・介護保険制度の自己負担の増分を DC で埋め合わせるアプローチのいずれも、20~40 万円程度の拠出限度額の引き上げが求められるという内容であり、相応の増額である一方、非現実的な金額水準ではないものとする。また、公的年金の所得代替率の低下分を DC で埋め

るといのは、いわば現状維持を目指す発想であり、現状への上乗せを目指すものではない。他方、医療・介護保険の負担増への対応は、既存の年金給付への上乗せが別途必要とされることを踏まえている。公的年金のマクロ経済スライドによる給付抑制と、医療・介護保険の負担増の必要性は、別建ての議論であり、これらが同時に必要になることも十分にあり得る。したがって、上記の両アプローチで求めた必要拠出額を加算することも、考え方としてはあり得よう。

年金制度は、幅広い観点から公平性を伴うことが重要である。本研究では、公的年金所得代替率の 10%ポイントの低下や、医療・介護保険制度の持続可能性に向けた個人負担増に対し、いかに DC 制度を通じて備えることが可能かを論じた。また、ライフコースの多様化が進む中、就労状態、雇用形態、職場の年金制度などに関わらず、個人から見た機会均等の観点で、私的年金税制を再構築することが求められることも指摘した。一方で、そのような自助努力を行う余裕のない個人に対する施策も、別途講ずるのが重要であることは論をまたない。ただ、それらは主に社会保障、社会福祉制度の課題として議論するのが適当と考える。すなわち、公的年金の所得代替率が 50%に引き下げられることについて、その水準では最低限の老後の所得確保が不十分とでは考えられる場合、改めて公的年金改革の議論を提起する必要がある、それらは私的年金改革とは別の枠組みで論ずるのが適当であろう。本研究は冒頭で示した通り、公的年金の現行制度が持続可能であることを前提にしており、公的年金改革の議論は対象外とした。

他方、財政赤字が多大な日本の貴重な財源の使い道として、本研究で論じたような私的年金改革による自助努力の後押しが適当なのか、すなわち、DC 拠出限度額引き上げの財源は低所得層への給付に回すべきではないのか、といった論点は、より深い議論が必要な可能性がある。第 4 章では、私的年金税制の包括的な見直しを通じて、給付時課税による税収増を追求する余地があると指摘した。そもそも私的年金は支出税の体系の下で整備するのが、租税理論の上でも、経済学的にも合理性を伴う。私的年金の税制措置を、所得時・運用時非課税、給付時課税とすることで、個人は税制上「得をする」ことが所与とはならない一方で、老後の所得確保を先延ばしせず実施することについて公的な支援を受けることができる。換言すれば、私的年金の拡充により政府が複数世代にわたり税収減を被ることを、必ずしも想定する必要はない、と指摘した。また、私的年金を通じた資産形成に成功した個人について、公的年金給付の税財源部分を減額することも、一つの考え方として言及した。カナダやオーストラリアのように所得審査等に基づき税財源の公的年金給付の減額を実施している国の存在を踏まえれば、私的年金制度の公平性、社会保障制度とのバランスを、より広範な視点から追求することは有意義であり、残された課題の一つと考える。

大胆な加入対象の拡大策についても、第 5 章で議論した。私的年金には高い公共性が求められ、多額の税制措置を付与するのであれば、利用者が国民の一部に偏ることは看過できない。税のインセンティブによる加入促進が最も基本的なアプローチであるが、それだけでは先延ばし等の行動バイアスに対応できない可能性がある。個人・世帯単位で事情が異なる

ので、私的年金への強制加入は適当でない一方、諸外国を見れば行動経済学の知見を活かしてオプトアウト方式の自動加入制度を導入している国もある。日本でもこれは検討の余地があると指摘したが、その実現に向けた、より具体的に踏み込んだ論点整理も、本研究の残された課題と言える。例えば、本研究では取り上げなかった中途引き出しの要件の適切性は、自動加入制度の下では従来と異なる意味合いを持つ可能性がある。DC の中途引き出し要件は、年金目的ゆえに税制措置を付与された DC と通常の貯蓄との相違を明確にするために、極めて厳格に設定されている。企業型 DC は企業の福利厚生制度として提供されており、企業の拠出が所与とされているところ、在職しているにも関わらず、他の方法がなく DC の中途引き出しを要するような事態が発生することは、基本的に想定しづらい。iDeCo については、個人の意思決定により加入しているため、中途引き出しの容認は通常の貯蓄と DC との相違の曖昧化につながりうる。これらが原理原則として正しいとしても、自動加入制度を機能させるためには、自動加入直後の脱退（オプトアウト）可能期間が過ぎた後についても、緊急事態・困窮時を規定しその場合は中途引き出しを容認するといった「安心感」を提供しない限り、将来の急な支出対応に自信が持てない個人などを中心に、想定以上にオプトアウトが発生することになりかねない。これ以外の論点も含め、日本への自動加入制度の導入については、研究を進める余地があると考えられる。

以上を小括すると、本研究では、一定の前提の下での、DC 拠出限度額の増分を具体的に提示した。その上で、当該追加額も含めた DC 拠出枠は個人の就労状態や勤務先の制度に関わらず一律に設定し、個人にとって拠出枠の利用機会を均等なものとすると共に、自動加入制度の導入により資産形成の余力はあるが行動力のない個人にも、利用機会を提供することを提案した。これらの制度変更が実現すれば、資産形成の余力がある全ての個人が何らかの形で DC を利用し、拠出時及び運用時非課税の税制措置を享受して老後の生活資金を拡充し、引退後は公的年金の所得代替率の引き下げや、医療・介護保険制度の自己負担増加に対応しつつ、給付時の課税と消費課税を通じて一定程度税収にも貢献する、というライフサイクルを期待できるものと考えている。なお、本研究は DC の税制措置を中心に据えたことから DC 運用を巡る議論はほとんど取り上げなかったが、加入者への選択肢提示のあり方、ターゲット・デート型の運用の有用性、引退後の資産取り崩しの設計方法や長寿リスク対応のあり方など、活発な議論が展開されており、興味深い研究分野である。

最後に、本研究の残された課題として、最も重要、かつ、困難を伴うのが、移行措置の検討であると考えられる。本研究で指摘したような抜本的な制度改革には、入念な移行措置の設計が必要不可欠となる。DC 拠出限度額の引き上げの考え方を根本的に見直すこと、そしてその前提としての EET 型の私的年金税制を確立することには、相当程度入念な移行措置が求められる。特に中小企業を含め幅広く普及している退職一時金の制度変更については、極めて慎重な議論が必要になる。最終的には個人が現役時代に享受した税制措置による税収減を、運用収益を含めた給付額からの税収増により相殺する形が展望できるとしても、その状態まで持って行くには相当程度の時間も要する。複数世代の重複による各時点での相殺に

についても同様である。さらに、自動加入制度により、仮に現役世代の 8 割、9 割といった高い加入比率を達成できたとすると、税収に対する影響が多額となり財政に及ぼす影響も大きくなる。まず目標とする年金制度の全体像を定めることが重要だと考えるが、実現のためにはそこに向けて十分な移行措置を設計しなければならない。移行措置の議論は重要な論点として、今後の研究課題としたい。

## 参考文献

- 浅子和美・落合勝昭・落合由紀子（2015）『グラフィック環境経済学』新世社
- 麻生良文（2013）「公的年金の経済効果」『フィナンシャル・レビュー』4号（通巻115号）、4-22ページ
- 井瀧正彦・沼田優子（1996）「拡大続く米国401(k)プラン」『財界観測』2月号
- 石田成則（2009）「企業年金と規制の経済分析」『ジュリスト』1379号、44-51ページ
- 石田成則（2015）「年金税制と企業年金；租税支出理論を中心に」『年金と経済』33(4)、9-20ページ
- 石田成則（2016）「年金における公私ミックス論—私的年金政策の評価を中心として—」『社会保障研究』第1巻2号、382-398ページ
- 石田成則（2021）「老後所得保障における公私役割分担論」、日本年金学会編『人生100年時代の年金制度：歴史的考察と改革への視座』法律文化社、138-155ページ
- 上田憲一郎（2016）「確定拠出年金法改正と受託者責任の再考」『日本年金学会誌』35(0)、85-93ページ
- 上田憲一郎（2017）「企業年金に求められる今後のガバナンスの方向性」『企業年金』36(3)、5-9ページ
- 上田憲一郎（2019）「「事業主による運営管理機関の評価」の考察」『日本年金学会誌』38(0)、49-56ページ
- 上田憲一郎（2021）「確定拠出年金(DC)における継続教育について：制度開始から約20年を振り返るとともに、これからの「継続教育」を考える」『年金と経済』39(4)、38-47ページ
- 臼杵政治（2009）「企業年金のガバナンス」『ジュリスト』1379号、36-43ページ
- 臼杵政治（2015）「貸金に連動する公的年金に上乗せされる確定拠出年金の最適資産配分について」『年金と経済』34(3)、33-45ページ
- 臼杵政治（2016）「確定拠出年金の改革とデフォルトファンドに関する議論」『証券アナリストジャーナル』54(8)、49-54ページ
- 臼杵政治（2020）「公的年金を補完する私的年金における論点」『個人金融』15(1)、78-88ページ
- 臼杵政治（2021）「行動ファイナンスからみた企業年金：DB・DC運営上の課題」『企業年金』40(4)、12-15ページ
- 宇南山卓、大野太郎（2017）「日本の世帯属性別貯蓄率の動向について」『RIETI Discussion Paper Series』17-J-035、4月
- 浦田春河（2009）「確定拠出年金にかかわる制度・運営上の問題」『証券アナリストジャーナル』47(9)、54-68ページ
- 浦田春河（2015）「確定拠出年金と運用商品：企業年金部会での議論を踏まえて」『企業

- 年金』34(3)、10-13ページ
- 大野太郎・中澤正彦・松田和也・菊田和晃・増田知子「家計の税・保険料負担：『全国消費実態調査』を用いた計測」『フィナンシャル・レビュー』2号（通巻118号）、77-94ページ
- 岡田功太・中村美江奈（2020a）「米国における退職資産拡充策を巡る議論—退職保障強化法案（SECURE法案）を中心に—」『野村資本市場クォーターリー』冬号、116-129ページ
- 岡田功太・中村美江奈（2020b）「米国州政府による確定拠出型年金プランの自動化制度の挑戦—オレゴン州のオレゴン・セーブズを中心に—」『野村資本市場クォーターリー』秋号、92-105ページ
- 岡田功太・中村美江奈（2021）「米国の私的年金税制」『証券アナリストジャーナル』59(10)、17-25ページ
- 小黒一正（2018）「経済教室 社会保障予算どう管理するか（中）診療報酬抜本的改革を」『日本経済新聞』8月16日
- 尾崎俊雄（2002）『日本版401k 導入・運営・活用のすべて』東洋経済新報社
- 神山哲也（2014）「英国確定拠出型企業年金における自動化の取り組み—加入率の向上と運用の効率化に向けて—」『野村資本市場クォーターリー』春号、16-26ページ
- 神山哲也（2018）「英国における退職後の資産管理をめぐる議論：「年金自由化」とその影響」『証券アナリストジャーナル』56(8)、39-49ページ
- 香取照幸（2021）『民主主義のための社会保障』東洋経済新報社
- 香取照幸（2017）『教養としての社会保障』東洋経済新報社
- 企業年金研究会（2007）「企業年金制度の施行状況の検証結果」7月
- 佐野邦明（2021）「英国の私的年金制度と税制」『証券アナリストジャーナル』59(10)、26-38ページ
- 塩澤修平・竹下智（2020）『社会問題はビジネスが解決する』芦書房
- 鈴木亘（2014）「介護保険施行15年の経験と展望：福祉回帰か、市場原理の徹底か」『RIETI Policy Discussion Paper Series 16-P-014』
- 鈴木亘（2019）『だまされないための年金・医療・介護入門 社会保障改革の正しい見方・考え方』東洋経済新報社
- 田中聡一郎・四方理人・駒村康平（2013）「高齢者の税・社会保障負担の分析—『全国消費実態調査』の個票データを用いて—」『フィナンシャル・レビュー』4号（通巻115号）、117-133ページ
- 谷内陽一（2021a）「私的年金と税制」、日本年金学会編『人生100年時代の年金制度：歴史的考察と改革への視座』法律文化社、175-193ページ
- 谷内陽一（2021b）「私的年金税制をめぐる論点」『証券アナリストジャーナル』59(10)、6-16 ページ

- 長勢甚遠（2000）『確定拠出型年金が産ぶ声をあげるまで』労務行政研究所
- 野尻哲史（2017）「退職後資産準備の考え方：「額」から「率」へのシフトで資産形成促進の第一歩に」『証券アナリストジャーナル』55(6)、35-45ページ
- 野尻哲史（2021）「資産形成の先にある資産取り崩しのあり方」『年金と経済』40(1)、17-24ページ
- 野村亜紀子（2011）「米国確定拠出年金の意義と展望—変化し続ける401(k)プランナー」『証券アナリストジャーナル』49(9)、37-46ページ
- 野村亜紀子（2012）「確定拠出年金の課題と求められる制度改正」『財界観測』秋号
- 野村亜紀子（2013）「オーストラリアのスーパーアニュエーション—1.6兆豪ドルの私的年金の示唆—」『財界観測』10月
- 野村亜紀子（2015）「先進諸国における私的年金改革の動き」『年金と経済』33(4)、53-59ページ
- 野村亜紀子（2016）「確定拠出年金を通じた金融リテラシーの向上」『企業年金』35(9)、14-17ページ
- 野村亜紀子（2017a）「確定拠出年金の運用規制のあり方」『ジュリスト』1503号、45-50ページ
- 野村亜紀子（2017b）「米国のリタイアメント・インカム確保策をめぐる動向」『証券アナリストジャーナル』55(6)、25-34ページ
- 野村亜紀子（2017c）「諸外国のDCデフォルト・ファンドをめぐる動向と日本への示唆」『年金と経済』36(2)、28-33ページ
- 野村亜紀子（2017d）『進化する確定拠出年金』金融財政事情研究会
- 野村亜紀子（2017e）「確定拠出年金の可能性—iDeCoの登場と運用改善への期待—」『財界観測』夏号
- 野村亜紀子（2018）「人口高齢化時代の私的年金拡大策をめぐる議論：米英の動向を踏まえて」『企業年金』37(1)、10-13ページ
- 野村亜紀子（2019）「2019年公的年金財政検証と私的年金拡充策」『野村資本市場クォーターリー』秋号、154-166ページ
- 野村亜紀子（2021）「海外との比較でみる日本の年金制度の課題と展望」『証券アナリストジャーナル』59(7)、16-24ページ
- 野村亜紀子（2022）「年金制度の持続可能性と私的年金の役割」『フィナンシャル・レビュー』2022年発刊予定
- 野村資本市場研究所（2014）「家計の資産形成を支援する制度の在り方に関する調査」9月10日（<https://www.fsa.go.jp/common/about/research/20140910-1.html>）
- 野村資本市場研究所（2019）「家計の資産形成を支援する制度の在り方に関する調査研究」9月30日（[https://www.fsa.go.jp/common/about/research/20190930\\_2.html](https://www.fsa.go.jp/common/about/research/20190930_2.html)）
- 藤澤陽介（2020）「カナダの私的年金の非課税拠出限度額と公平性のあり方」『年金と経

- 濟』 39(3)、23-29ページ
- 藤澤陽介 (2021) 「カナダの私的年金と公平性のあり方」『証券アナリストジャーナル』 59(10)、39-48ページ
- チャールズ・ユウジ・ホリオカ、新見陽子 (2017) 「日本の高齢者世帯の貯蓄行動に関する実証分析」『経済分析』 第196号、29-47ページ
- 森戸英幸 (2003) 『企業年金の法と政策』 有斐閣
- 森戸英幸 (2017) 「企業年金の法政策的論点」『信州大学経法論集』 第1号、55-77ページ
- 森戸英幸、渡邊絹子、山崎伸彦 (2010) 「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」『厚生労働科学研究補助金（政策科学推進研究事業）（総合）研究報告書』、研究期間2009年～2010年
- 森信茂樹 (2015) 『税で日本はよみがえる 成長力を高める改革』 日本経済新聞出版社
- 山崎俊輔 (2021) 「中小企業の企業年金・退職給付制度について」『年金と経済』 40 (1)、25-32ページ
- Peter J. Brady (2016), *How America Supports Retirement: Challenging the Conventional Wisdom on Who Benefits*, Investment Company Institute
- John Y. Campbell and Martin Feldstein (ed.) (2001), *Risk Aspect of Investment-Based Social Security Reform*, University of Chicago Press
- John Chalmers, Olivia S. Mitchell, Jonathan Reuter and Mingli Zhong (2021), “Auto-Enrolment Retirement Plans for the People Choices and Outcomes in Oregon saves,” NBER Working Paper series 28469, February.
- Robert L. Clark and Olivia S. Mitchell (2005), “The Changing Retirement Paradigm,” in Robert L. Clark and Olivia S. Mitchell (ed.), *Reinventing the Retirement Paradigm*, Oxford University Press, pp.3-13
- Department of Work & Pensions (2020), “UK Automatic Enrolment Evaluation Report,” February
- Martin Feldstein and Jeffrey B. Liebman (2002), “Chapter 32: Social Security,” in Alan J. Auerbach and Martin Feldstein (ed.), *Handbook of Public Economics Volume 4*, pp.2246-2324
- Martin Feldstein (2009), “Reducing the Risk of Investment-Based Social Security Reform,” Jeffrey R. Brown, Jeffrey Liebman and David A. Wise (ed.), *Social Security Policy in a Changing Environment*, University of Chicago Press, pp201-218
- Robert Holzmann and Richard Hinz (2005), *Old Age Income Support in the 21st century: An International Perspective on Pension Systems and Reform*, Washington, DC: World Bank (<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/7336>)
- Robert Holzmann, Richard Paul Hinz and Mark Dorfman (2008), “Pension Systems

- and Reform Conceptual Framework,” Social Protection Discussion Paper Series No. 0824, The World Bank
- C. Y. Horioka, H. Fujisaki, W. Watanabe & T. Kouno (2000), “Are Americans More Altruistic than the Japanese? A U.S.-Japan Comparison of Saving and Bequest Motives,” *International Economic Journal*, Vol. 14 No. 1, pp.1-31
- Investment Company Institute (2021), *2021 Investment Company Fact Book*, Washington D.C.
- David McCarthy (2005), “The Future of Pension Plan Design,” in Robert L. Clark and Olivia S. Mitchell (ed.), *Reinventing the Retirement Paradigm*, Oxford University Press, pp.92-110
- Olivia S. Mitchell and Richard C. Shea (ed.) (2016), *Reimagining Pensions: the Next 40 Years*, Oxford University Press
- OECD (2007), *Pensions at a Glance: Public Policies across OECD countries, 2007 Edition*, OECD Publishing.
- OECD (2009), *Pensions at a Glance 2009: Retirement-income systems in OECD countries*, OECD Publishing.
- OECD (2011), *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income systems in OECD and G20 countries*, OECD Publishing ([http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2011-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en))
- OECD (2013), *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing ([http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2013-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en))
- OECD (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris ([http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2015-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en))
- OECD (2017a), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris ([http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en))
- OECD (2017b), *Health at a Glance 2017: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris ([https://doi.org/10.178/health\\_glance-2017-en](https://doi.org/10.178/health_glance-2017-en))
- OECD (2019), *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris (<https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>)
- Mercer (2019), Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Center for Financial Studies, Melbourne
- Mercer (2020), “Mercer CFA Institute Global Pension Index,” Melbourne.
- James Mirrlees, Stuart Adam, Tim Besley, Richard Blundell, Stephen Bond, Robert Chote, Malcolm Gammie, Paul Johnson, Gareth Myles and James M. Poterba (2011), *Tax by Design*, Oxford University Press.
- James M. Poterba (2014), “Retirement Security in an Aging Population,” *American Economic Review*, 104(5), pp.1-30

Richard H. Thaler, and Shlomo Benartzi (2004), "Save More Tomorrow™: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving," *Journal of Political Economy*, Vol 112. No.1, Pt. 2

World Bank Group (1994), "Averting the old age crisis: policies to protect the old and promote growth (English)," Washington, D.C.  
(<http://documents.worldbank.org/curated/en/973571468174557899/Averting-the-old-age-crisis-policies-to-protect-the-old-and-promote-growth>)