

年金改正と日本版 401 k : 今後の展望

一橋大学教授 高山憲之

1 はじめに

年金改正法案が 2000 年 3 月に国会で可決され、成立した。年金保険料引き上げの凍結、基礎年金国庫負担の 2 分の 1 への引き上げ、受給開始年齢の引き上げ、賃金スライドの一時凍結、給付水準引き下げ（報酬比例部分の 5 % カット：ボックス参照）、60 歳代後半層への在職老齢年金の導入、総報酬制への切りかえ、育児休業期間における事業主負担の保険料免除、学生について保険料支払猶予を認める特例の創設、国民年金保険料半額免除制度の新設など、改正法の内容は多岐にわたっている。

改正法によると 2025 年度時点で年金給付総額の 20 % がカットされる。民間サラリーマンが加入してる厚生年金の保険料率はピーク時 34.5 % と改正前には見込まれていたが、改正後は 25.2 % となる。保険料負担はたしかに抑制されるものの、ピーク時の水準は現行の 17.35 % より依然として高い。今後とも年金保険料の引き上げに取りくまざるを得ない状況に変わりはない。また国庫負担引き上げのさい、具体的にどのような税目をその財源に充当するかについても今後の議論にゆだねられている。受給開始年齢引き上げと高齢者雇用の増大がパラレルに進むかどうかについても懸念が残る。

本稿では今回の年金改革によって残された主要な問題点を議論し、今後の課題を明らかにしたい。

2 受給開始年齢の引き上げと繰り上げ受給の減額率

受給開始年齢は定額部分が 2001 年度から 2013 年度にかけて 60 歳から 65 歳へ引き上げられる。これは 1994 年改正で、すでに決められている。今回の改正では、報酬比例部分が 2013 年度から 2025 年度にかけて 65 歳受給開始に変わる（民間の男性サラリーマンの場合。女性は 5 年遅れ）。

問題は、政府の目指す 65 歳現役社会が一向に実現しそうにないことである。60 ~ 64 歳層の有効求人倍率は 1998 年時点で 0.06 倍、その就職率は 1.6 % であった。彼らの雇用環境はことのほか厳しい。定年 65 歳案もあるが、それは反面で組織の新陳代謝を遅らせ

て青壮年層のやる気をそぐばかりか女性や若者の雇用を抑制しかねない。

65歳受給開始になっても希望すれば減額された年金を60歳から受給できる。しかし60～61歳から受給した場合、減額率は20%超となり、現行の在職老齢年金の減額率より大きい。

60歳代前半層が受給する年金は一面で雇用補助金の機能をもっている。「年金分だけ安い給与で結構ですからお雇い下さい」と言っているのと同じである。その補助金が減ると、給与を増やさざるをえなくなり、彼らに対する労働力需要は現状より落ち込むだろう。

受給年齢引き上げにより60～61歳層に対する労働力需要が減って供給が増えれば、たとえ働きつづけることができるとしても彼らの収入(賃金+年金)は低下するはずである。

65歳まで働き口に困らない人は、受給開始年齢が引き上げられても何の痛みもない。そのように恵まれた人たちが少数いる一方、65歳まで職をつなごうとしても不可能な人、職にありつけたとしても低賃金を甘受せざるをえない人、40年以上働きつづけてくたびれてしまっている人、などが60歳代前半には多数いる。その多数派に「減額された年金で我慢しなさい」というのが受給開始年齢引き上げの含意にほかならない。

国会における厚生省年金局長の答弁によると、受給開始年齢を65歳へ引き上げても、それによる男性60歳代前半層の労働力率上昇は2025年度時点で2～3%(5万人前後)にすぎない。少なからぬ人びとが減額年金を60歳代前半から受給することになるだろう。

政府は2000年6月6日の閣議で「国民年金法施行令等の一部を改正する政令」を決定し、繰り上げ受給に伴う減額率を2001年4月2日から改めることにした。それによると、現在、年単位で定められている減額率は月単位に変更され、 $0.5\% \times (\text{繰り上げ月数})$ となる。60歳受給の場合は従来の42%減額が30%減額に変わる(図1参照)。繰り上げ受給者にとっては減額率の緩和を意味しており、大改革となる。

今回の減額率見直しにあたって、1995年の完全生命表が用いられ、また割引率は年4.0%、スライド率(65歳以降)は1.5%と仮定された。さらに過去における繰り上げ受給者の死亡率の実績や諸外国の減額率も勘案されたという。

なお減額率の改正にあわせて65歳以降への受給繰り下げに対する増額率も $0.7\% \times (\text{繰り下げ月数})$ の形に改められることになった。70歳受給開始の場合は42%増額となる勘定である。現行制度では88%の増額となっており、大幅圧縮となる。

新しい減額率・増額率は2001年4月以降に60歳となる昭和16年4月2日以降に生まれた人から適用される。したがって現在すでに60歳に到達している人や、すでに減額年

金・増額年金を受給している人には適用されない。

また老齢厚生年金の定額部分についても受給年齢引き上げにさいして基礎年金とまったく同じ減額率が繰り上げ受給者に対して適用されることになる。

1995年の完全生命表を用いて保険数理的に中立的な増額率を求めると5歳繰り上げの場合は27%減額となる。割引率3%（厚生年金基金の予定利率は昨今3%前後が多い）と仮定すると、25%減額でもおかしくない。30%減額は昨年12月に公明党が党の方針として打ちだしたものである。政府は公明党の主張を結果として尊重した形である。なお新聞等では連合も30%減額に賛成した旨、報道されているが、連合は減額率25%以下への引き下げを今も求めている。

3 不得策な年金保険料の引き上げ

日本において現役で実際に働いている人の数は21世紀をまたずに1998年から減りはじめた。他方、日本の出生率は1975年以降、低下しつづけており、下げどまる気配をいっこうに見せていない。このまま推移すると、現役で働く人の数は21世紀において恒常的に減りつづける。日本人に経済的豊かさをもたらしてきたエンジンは、いまや止まりつつある。

今後は賃金の支払総額もほとんど増えないだろう。賃金が今までのように増えつづけるのはサラリーマン全体の2割程度にとどまり、多数派は良くて横ばい、むしろ低下するという予測もある。現役世代だけに負担をお願いしようとしても、今後、現役世代はそれにイエスとは言わないだろう。

これまで日本では経済成長によって得られた成果の一部を各種の給付を改善するために用いてきた。「給付を分配する時代」が長くつづいてきたのである。しかし、これからは確実に「負担を分配する時代」になる。増大する公的負担をどう分配していくのか。それが問われる時代になったのである。

1999年度の当初予算によると国税収入（一般会計分）は総額で47兆1000億円であるのに対して社会保険料は54兆5000億円と見込まれていた。社会保険料負担が国税負担を既に上回っているのである。主要な項目ごとでは年金保険料29兆9000億円、医療保険料17兆4000億円、所得税15兆7000億円、法人税10兆4000億円、消費税（地方消費税込み）12兆8000億円であった。なお地方住民税は8兆9000億円、事業税4兆2000億円、固定資産税9兆3000億円とそれぞれなっていた。公租公課のなかでは年金保険料負担が

他を圧して高い（図2参照）。

社会保険料を引き上げると国民の手取り収入は減る。その結果、消費支出は減退する。他方、社会保険料を引き上げると企業の人件費負担がふえる。賃上げはその分だけ難しくなり、雇用面のリストラが一層厳しくなる。双方あいまって日本経済は足をひっぱられ、不況色が一段と強まる中で失業者もふえるだろう。

社会保険料の引き上げは、このように景気に対してマイナスに作用する。増税することと変わりがないのである。その社会保険料負担がすでに国税総額を上回るようになった。日本経済へのマイナス効果は無視することができない段階にすでに到達しているのである。日本経済が本格的に回復して労使の負担能力が顕著に向上しないかぎり、日本の労使は社会保険料（なかでも年金保険料）の引き上げを拒否しつづけるだろう。

4 基礎年金の財源問題

基礎年金の保険料財源を、たとえば年金目的の消費税でまかなう場合を想定してみよう。そのとき基礎年金保険料の徴収ベースは賃金・事業所得などから消費支出に変わる。年金目的消費税は国内に居住するかぎり現役組だけでなく子供も年配の人も例外なく負担する。負担をまぬがれる人はいない。その負担を条件に一定年齢以上の人に基礎年金を支給するのである。この年金目的消費税は用途が基礎年金の支払いに限定されている。徴収ベースが消費支出に変わるだけであり、他は現行の年金保険料と大差がない。

税方式に切りかえても負担総額は給付に手をつけないかぎり変わりがない。変わるのはいくつかの当事者の年金負担である。サラリーマンや自営業者等はネットで負担減になる。事業主負担もネットで減る可能性がある。ただ、労使交渉によって賃金増が実現すると、事業主負担はネットで減らなくなる。

一方、年金保険料を青壮年時代に納め、年をとってからは年金を受給するだけであった年金受給者は負担増となる。ただし、その負担増は一時的なものである。消費税を増税すると消費者物価も上昇し、消費者物価スライド付きの年金給付がその分だけ引き上げられ所得増となるからにはほかならない。

もっとも年金受給者の場合、年金給付改善によるキャッシュ・バックがあるとしても、ネットで負担増になることに変わりはない。年金受給者となっても年金財源を応分に拠出しつづける。制度切りかえの意味は、この点にある。

今後とも急速に年金受給者はふえていく。その年金受給者が、いわば神輿の上に乗るだ

けで、そのかつぎ手とはならない。現役世代が減少し、賃金の支払総額がふえていきそうにないときに、このような旧体制（日本が若い社会であったときの体制）を維持していこうとしても無理が多い。年金受給者自身も現役世代と同様に神輿のかつぎ手となる。財源切りかえは、そのための1つの手段にほかならない。

主要な財源として将来、増税することが望ましく、また増税が可能でもあるのは事実上、消費課税にかざられている。ちなみに消費課税は貯蓄や投資には課税しないので、経済成長阻害度がもっとも小さいといわれている。税負担もライフステージのすべてに分散し、負担の平準化も期待することができる。現役世代だけに負担を押しつけがちな所得税や年金保険料とは、この点で異なるのである。そして年金受給者も負担に参加する分、現役組の負担は相対的に減る。

消費課税の問題点として多くの論者が指摘するのは「負担の逆進性」である。ただし基礎年金給付をまかなうための年金目的消費税として用途を特定し、負担だけでなく給付もあわせて考慮すると、その逆進性は消失する（図3参照）。

なお介護や高齢者医療にはそれぞれに固有の考え方があり、年金と同じとするかどうかについては慎重に検討する必要があるだろう。ちなみに介護や高齢者医療については年金受給者の保険料負担分を年金給付から天引きするという考え方もある。それぞれについて議論をつくした上で個別に対応していくほかはない。

5 女性と年金

基礎年金の財源を税方式で調達する、あるいは基礎年金の保険料徴収ベースを消費支出に切りかえると、第1号・第2号・第3号の区分はなくなってしまう。片働き世帯も共働き世帯も、またシングルもカップルも年金目的消費税を応分に負担する。そして定額の基礎年金を個人単位で受けることになる。専業主婦がトクかソソンかで言いあらそう必要はなくなってしまう。税方式化によって「女性と年金」をめぐる問題の半分は解消される。

つぎに、サラリーマン・グループについても完全個人単位化を年金の世界ですすめるべきだという意見が最近とくに多い。専業主婦世帯を優遇することをやめるには、これしかないというのである。

年金の完全個人単位化に踏みきり遺族年金を廃止した国は、今のところスウェーデンだけしかない。そのスウェーデンも、完全個人単位化について「いきすぎ」を最近になって認め、夫婦間の所得分割制度を導入することになった。

男女間の賃金格差はスウェーデンにおいても歴然としている。世帯単位の考え方を捨てて完全個人単位化すれば、この賃金格差がそのまま老後にまで持ちこされる。総じて男性より長く生きる女性にとって、夫と死別した後の生活は苦しいものになるおそれが強い。スウェーデンの方向転換は、このような重い事実を無視することができなかったからである。

夫婦間の所得分割を認めれば、男女間の賃金格差は年金の世界では緩和される。夫婦の賃金額にちがいはあっても、夫婦双方が平等に賃金を処分する権利をもつ。なぜか。夫婦それぞれがどのような就業形態を選ぶか それは夫婦がたがいに相談し双方が納得した上で決められている。いわば夫婦共同の意思決定事項である。そのような性格をもつのであれば、就業の成果は夫婦が平等に分かちあうべきものとなるからにはほかならない。同様に夫婦双方が同額の年金を享受する権利をもつ。これが所得分割の背後にある基本哲学である。

夫婦間の所得分割案はカーター政権時代にアメリカで提案された。アメリカでは所得税納付が2分2乗制（夫婦の所得を合算し、それを半分にした金額について夫と妻が別々に所得申告し納税する制度）となっており、年金への転用は哲学としては不自然ではなかった。ただしレーガン政権以降、今日にいたるまで、その制度はアメリカでは実施されていない。年金の世界で夫婦間の所得分割を部分実施しているのはカナダ・スイス・ドイツ・スウェーデン・イギリスなどの国ぐにである。その考え方は他の国にもおよびつつある。

なおドイツでは離婚時にかぎって夫婦間の所得分割を認めている。その分割が認められた後にはどういう変化があったか。離婚されることをおそれる夫たちは妻に対する理解を一段と深め、従前とくらべると家事も積極的に分担し家庭を大切にするようになったという。

所得分割案を日本で導入するさいには、年金の一身専属規定を改める必要がある。さらには現行の民法（夫婦別産制）や税法の規定との間でも調整をせまられるだろう。

男女間の賃金格差は労働力市場の問題であり、その格差はあくまでも労働力市場の内部で、あるいは教育を通じて是正すべきであるという意見がある。この意見にしたがうと、男女間の賃金格差を年金の世界で緩和しようとする所得分割案は不純であり、政策割当の原理に反するということになる。それよりも年金は完全個人単位化をすすめた方がよいというのである。ちなみに夫婦それぞれの賃金はそれぞれが独立に選択した結果であって、夫婦といえども他人の賃金に勝手に手をつけることは認められないという考え方が、その

背後にある。

男女間の賃金格差がすみやかに解消するという見通しがあれば、完全個人単位化でもかまわないかもしれない。ただし男女間の賃金格差を解消するのにかなりの年月を要するというのであれば、完全個人単位化には当面、すでに述べたマイナス面がつきまとう。それを考慮すると、完全個人単位化には慎重とならざるをえないのだろう。

一身専属規定だけでなく遺族年金にも懸案事項が少なくない。たとえば離婚時の年金分割（報酬比例部分）あるいは遺族年金の分割（正妻と内縁の妻の間）は、その必要性が叫ばれながら、年金法に一身専属規定があるために、思うにまかせなかった。しかし年金分割を認めることは、今や主要国ではほぼあたりまえのことになっている。日本だけ一身専属規定にこだわりつづけてよいのだろうか。

老齢年金受給後に結婚・再婚した人の配偶者は保険料拠出時における貢献がない。しかるに現行の遺族年金はこのような配偶者にも一律に支給される。欧米では、このような配偶者には遺族年金の受給期間を制限する例が増えてきた。日本でも受給期間を限定することを検討しなくてよいのだろうか。

遺族年金受給者が再婚すると、遺族年金は受給できなくなる。欧米では遺族年金受給者が再婚しても遺族年金の支給をストップしないケースが一般的である。日本の規定は厳しすぎるのではないか。

遺族年金の受給資格の有無は遺族年金の新規裁定時点における遺族（配偶者）の所得状況に基づいて判定されている。しかし配偶者の所得状況はその後に変わることもある。その変化を無視したままでよいのだろうか。

遺族年金は母子世帯には支給されるものの、父子世帯には支給されない。この取り扱いは男女平等の原則に反しており、妥当だとは思えない。

6 パート労働者の取りあつかい

年間賃金 130 万円の壁をめぐる議論も少なくない。女性パート労働者は、この壁を意識して年間賃金を 130 万円以内に抑えるために労働日数を調整する例が多いという。みずから年金保険料を直接納めることをさけるためである。その結果、女性パート労働者は低賃金を余儀なくされてしまう。

あるいは最近では、派遣労働者が加入資格を有しているにもかかわらず厚生年金に加入しないケースがふえている。5 人未満の小企業では従業員が厚生年金に加入しないケース

も少なくない。事業主も本人も厚生年金の重い年金保険料負担をさげ、企業の人件費を減らし本人の手取り賃金をふやす方向で内々に手をにぎる場合もあるという。年金の空洞化は非サラリーマン・グループの国民年金だけの現象ではなくなりつつある。サラリーマン・グループが加入する厚生年金にも空洞化がすでに生じはじめているのである。

いま就業形態はますます多様化しつつある。従来型の正規労働者が減っていき、代わってさまざまなタイプの非正規労働者が急速にふえつつある。そのような非正規労働者の厚生年金適用問題は捨てておけなくなりつつある。

これは単に日本だけの問題ではない。各国とも同じ問題に頭を悩まされている。問題を打開するための糸口はないだろうか。

1階の基礎年金を税方式でまかなう、あるいは基礎年金の保険料徴収ベースを消費支出に切りかえることを前提とすれば、議論はしやすくなる。たとえば賃金の多寡を問わず基本的にすべての賃金稼得者を厚生年金の適用対象とするのである。そうすると就業形態に中立的な取りあつかいとなる。ちなみにアメリカでは現にそうしている（ただしアメリカに基礎年金制度はない）。

事業主グループは低賃金労働者やパートタイマーなど非正規労働者に厚生年金制度を適用することには、これまで一貫して反対してきた。かれらが適用されると、無視することができないハンドリングコストが必要になる。さらに基礎年金制度を通じて高賃金グループや正規労働者から大規模に所得が移転されることになるからである。

基礎年金を税方式に改めると、上述した反対理由の2つ目は大方、消失する。他方、ハンドリングコストは確かに無視することができない。ただしアメリカでは、上に述べたような制度がすでに実施されているのである。ハンドリングコストを節約するためには、税金と社会保険料（年金保険料だけでなく、それ以外のすべてをふくむ）の徴収一元化をすすめることを検討する必要があるだろう。

非正規労働者がすべて厚生年金に加入するようになると、かれらの賃金は総じて下方修正されるだろう。事業主は新たな年金保険料の支払い原資を確保するために、かれらの賃金を下げざるをえないからである。事業主はいずれにせよ経済合理性を追いもとめる。非正規労働者の取りあつかいが変わっても、かれらは不利益を回避するように行動するはずである。

むしろ問題は非正規労働者がどのように考えるかにある。アメリカのようにすると非正規労働者は、今日の賃金を一部うしななって明日の年金給付に厚みをくわえることになる。

逆に「明日の公的年金給付よりも今日の賃金が高い方がよい」という人が多数派であれば、すべての賃金稼得者を厚生年金に適用することはむずかしくなる。その場合、老後所得に厚みがほしい非正規労働者は個人貯蓄や個人年金の器を通して若いときから準備していくことをせまられよう。

7 年金受給者に求められる多少の譲歩

政治的にもっとも優先度が高いのは、したがって旧来の高齢者像を打ちやぶり、高齢者にも応分の公的負担をこれからは求めていくことである。ちなみに高齢者の所得ポジション（再分配後）は近年、年齢階層 50 歳未満のそれより高くなっている。相対的にみて「かわいそう」なのは 30 ~ 49 歳層にほかならない。かれらは再分配所得の出し手となって、みずからの所得を減らしているのである（図 4 参照）。

高齢者は概して選挙好きであり投票にほとんど全員がいく。その高齢者を前にすると、これまで日本の政治家は甘いリップサービスをくりかえしがちであった。しかし政治家は低次元の欲望につけこむのではなく、高齢者が失っていない高貴な直感にもっと訴える必要があるのではないだろうか。

今日における日本の高齢者は太平洋戦争をたたかい、戦中・戦後の苦しみを耐えてきた人びとである。彼らがすすんで捧げた犠牲と献身のうえに今日の豊かさは築きあげられた。彼らは自分の子供や孫のために、みずからを犠牲にすることを惜しまなかったのである。戦後、日本人の高校・大学進学率は目にみえて上昇した。新幹線や高速道路網も整備され、青函トンネル・関門トンネル・本四連絡橋もつくられた。各地の飛行場も整えられた。結核による死者も激減し、石油ショックや円高ショックも克服することができた。激しい競争を通じて世界に誇れるエクセレント・カンパニーがいくつも日本に出現した。そうしたなかで世界第 2 位の経済大国が実現した。それらはいずれも彼らの献身と努力の賜物である。

その高齢者に今もとめられているものは、彼らの歴史的ともいえる功績からみれば、とるに足らない譲歩ではないか。子供や孫が重い公的負担に苦しめられている。子供や孫の負担を少しでも軽減するために多少の譲歩をお願いしようというのである。彼らは決して「貪欲で偏屈なお年寄り」ではない。犠牲と献身という高貴な心をいまもって失わず、賢明な選択と行動をなしうる人びとである。

8 日本版 401k

経済的に恵まれた人びとは自助努力の余地が相対的に大きい。2001 年から日本版 401k が導入される予定である。かれらは日本版 401k を利用して節税メリットを享受することができる。その日ぐらしに追われ老後のために自助努力する余地がほとんどない低所得層は、日本版 401k がスタートしても節税メリットを享受することが事実上できない。日本版 401k による節税メリットは一律でなく、所得階層別にみて違いが大きい。

日本版 401k が定着すると、中高所得層は税制面で支援を受けながら、みずからの老後所得に厚みを加えることになる。他方、低所得層の老後所得は日本版 401k が導入されても厚みがほとんど加わらない。

このとき公的年金給付を従来のように一律にカットしていく手法は今後、見直さざるをえなくなる。むしろ公的年金の給付をさらにカットするさいには中高所得層だけを対象とする給付抑制策を優先的に検討することになるだろう。具体的にはモデル年金を受給するのに必要な拠出年数（現行 40 年）を 45 年へ延長する、あるいはアメリカにならって平均所得以上の人の給付乗率を引き下げる、さらには明らかに高い年金給付に限って消費者物価スライドを一時凍結する、等々。いずれにせよ日本版 401k の導入は将来における公的年金給付の調整方法を変える可能性が高い。

日本企業は今、給付建ての退職給付をめぐる膨大な未積立の債務で痛めつけられている。企業の格付けは軒並み下がるおそれがあり、資金調達は従来より厳しくなるだろう。未積立の債務処理が優先されると賃上げや雇用確保の資金が手当できなくなるおそれもある。

そうした中で「目先の雇用・賃金が将来の退職給付か」の選択が改めて厳しく問われることになる。そのさい若年組・女性と中高年従業員の利害は必ずしも一致しない。中高年従業員が比較的多い成熟企業では退職給付規定を掛金建てに切りかえる部分は相対的に小幅にとどまるだろう。他方、若年従業員や女性の多い成長企業では掛金建て退職給付への切りかえが相当大幅に進む可能性がある。事業主拠出分に対して元本保証や最低利回り保証がつけば、その切りかえはさらに促進されるだろう。

問題は税制支援がどの程度つくかにある。日本版 401k では、まず拠出時が非課税となっている。また当面、運用時非課税となる公算が高い。ただ、非課税枠は当初の期待よりも低めに設定された。マッチング拠出はいっさい認められていない。企業型で月額 3 万 6000 円（厚生年金基金・税制適格年金がすでにある企業の場合は月額 1 万 8000 円）、個

人型で月額1万5000円（企業年金のない給与所得者）、月額6万8000円（自営業者等第1号被保険者。国民年金基金の掛金込み）が非課税拠出枠である。

このような非課税枠では給付建て制度からの切りかえが思うようにできないという不満もある。また金融機関も莫大な先行投資を強いられたためか非課税枠の低さに落胆の色を隠していない。

公的年金制度の見直しは5年に1回の間隔で行われている。その見直しのさいに日本版401kの非課税拠出枠も引き上げを含めて改められることになるだろう。マッチング拠出の是非、非課税枠の定率化もいずれ検討されると予想される。

日本版401kに対して労働組合側は今のところ極めて慎重なスタンスで臨んでいる。給付建てでは事業主がリスクを負担していたのに掛金建てでは従業員がリスクを負担することになるからである。労使のいずれかがリスクを全面的に引き受けるという極端な形では労使合意はしにくい。むしろ合意しやすいのはハイブリッド型（給付建てと掛金建ての混合型）である。ハイブリッド型には税制支援措置が未だに用意されていない。日本版401k法案が成立した直後、早ければ年内にもハイブリッド型への税制支援の内容が具体的に検討されると思われる。

日本版401kは原則として60歳まで積立金を取りくずせないことになっている。3年を超えて勤続した人に対して支払われる中途退職時の退職一時金。その器として日本版401kを利用することはできない。この点は、とくに中小企業関係者にとって強い不満となっている。なんらかの改善措置がいずれ検討されることになるだろう。

また管理費用を最少に抑える努力も、その普及には欠かせない。そのためには事業主拠出がなくても掛金天引きや非課税限度枠管理に事業主の協力を求める方が得策ではないか。

管理費用を最少に抑えるという点では運用商品のバラエティ、預替えの頻度、運用成果の本人通知回数等に一定の制限を設けることが合理的だと思われる。

投資教育や不正販売対策も重要である。米国の401kは自社株投資が意外と多い。総じて自社株投資はきわめて危険である。賃金と退職給付の双方を同時に失うおそれが強いからにはほかならない。また英国では個人年金の不正販売に頭を悩ましている。日本でも豊田商事やオレンジ共済と同類の悪徳業者がチャンス到来とばかりに機をうかがっているはずである。第2、第3のクレスパール証券が日本で暗躍するおそれも否定できない。

なお既存の給付建て企業年金制度からの移行にさいしては各種の制限が設けられること

になっている。伝えられるところによると、未積立の年金債務を残したままでは日本版 401 k に移行できないようである。この要件も厳しすぎるとして関係者の不満が強い。未積立の年金債務の償却計画が健全であれば、日本版 401 k への移行を認めてもよいと思われるが、いかがだろうか。

いずれにせよ給付建て制度からの部分的振りかえが徐々に進む一方、マル優原則廃止後に税制面の優遇を失っていた個人貯蓄は形態シフトを起こすと見込まれる。日本版 401 k は時間が経過していくなかで日本に定着していくだろう。

日本版 401 k は日本の景気が本格的に回復して株価や債権利回りが上昇しないかぎり、その妙味を十分には発揮できないだろう。

自助努力のない社会は基本的に不健全である。日本版 401 k は老後資産形成に向けた自助努力のための器である。その器は従来よりもリスクが高い。ただし老後所得拡大のチャンスはその分、広くなる。日本版 401 k の行方に注目したい。

参考文献

高山憲之『年金の教室』PHP 新書、2000 年 2 月刊

図1 繰り上げ繰り下げの支給割合(現行制度)

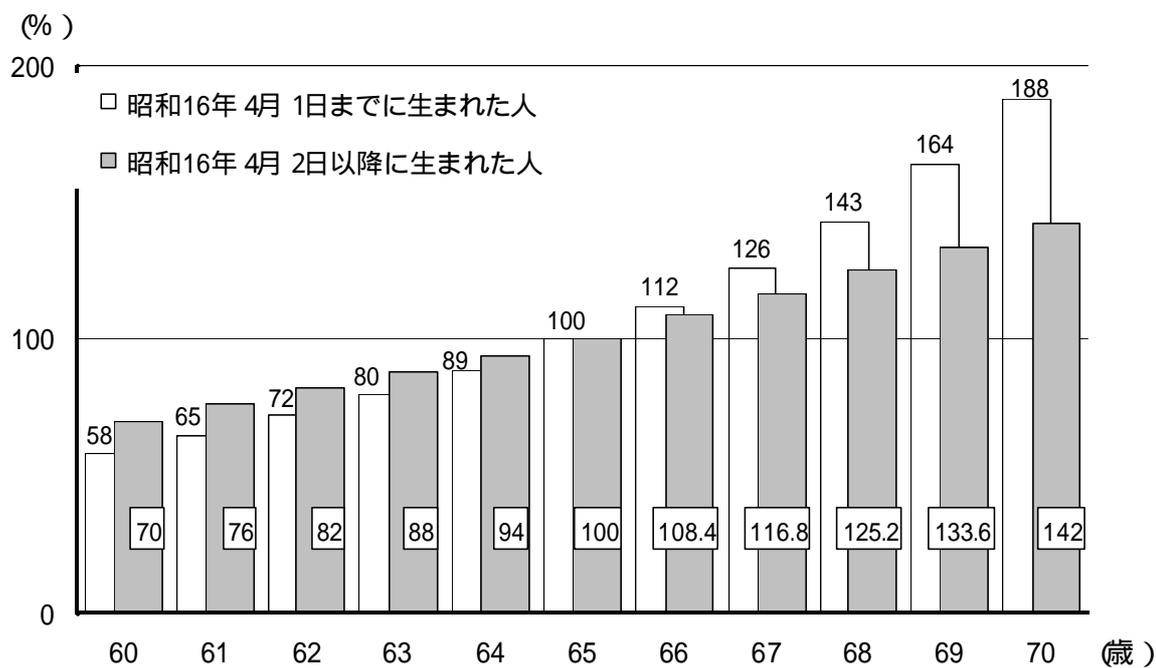


図2 年金保険料負担が突出して重い
(1999年度当初予算)

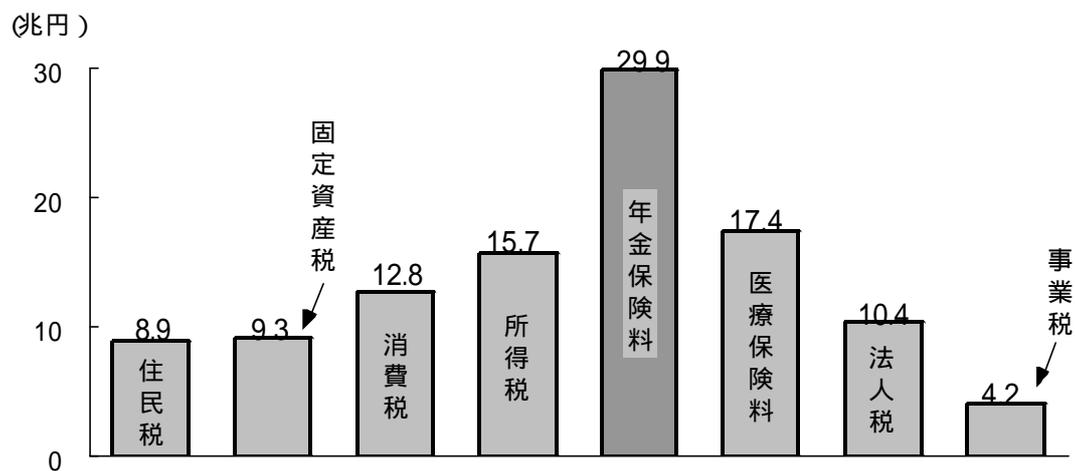
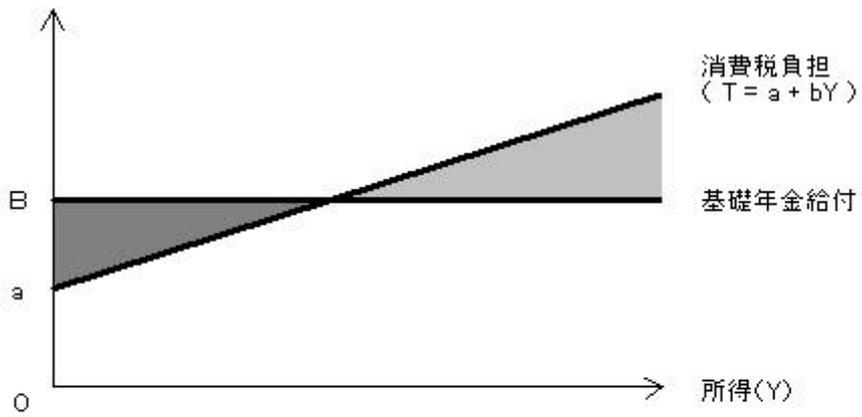


図3 年金消費税は逆進的か



所得 (万円)

図4 年齢階層別の平均所得 (個人ベース) 1996年

