

## 退職準備の選択肢拡充への一考察



大川 洋三（おおかわ ようぞう）  
東北福祉大学 特任教授

■略歴

1965年に慶応義塾大学卒業後、明治生命保険相互会社入社。年金業務推進部長、企業保険制度設計部長、ダイヤモンド・データサービス株式会社取締役等を経て、2004年4月より現職

■専門

証券論  
企業年金論

■主な著書

翻訳『アメリカ年金事情—エリサ法（従業員退職所得保障法）制定20年後の真実』新水社（2002）、  
『米401Kのトレンド—制度発足30年目の真実』新水社（2012）  
現在、ブログで「アメリカ年金（401k・投資）ウォーク」（<http://us401kwalk.blog.fc2.com/>）を連載中

### 要旨

少子高齢化社会の到来や公的年金の先細りなど、先進国は共通の課題をかかえている。公的年金の補完的役割を担うとされる企業年金分野を中心に、米国をはじめ各国の実態を分析、日本の今後のあるべき方向を探りたい。

1. 各種政策により個人の退職資産づくりを促進し、企業年金の資産高で群を抜く米国では、確定給付年金（DB）から確定拠出年金（DC）へのシフトが顕著になっている。一方、DCは加入者が運用責任を負うことから、関係者は加入者への教育に力を入れたが、さらなる加入者の利益・利便性の向上に向け、理解しやすい投資商品の開発や運用成績に直結する手数料の透明化など、諸対策を間断なく打ち出している。
2. その他の国々を見ても、DBからDCへのシフトは世界的な流れでありその動向を追ってみるが、DCへの強制拠出制や特殊な運用形態をとっている事例もある。
3. 日本の実態把握とともに今後の方向づけと、①退職準備に向けた自立的な取組意識の喚起、②関係金融機関による退職準備支援、の2点の提言を試みたい。

---

まず、企業年金を活用して個人の退職資産づくりを促し、企業年金の資産高で世界をリードする米国の実態を追う。

## I. 米国での企業年金の動向

### 1. 401(k)の発足

19世紀後半に鉄道会社を中心に確定給付年金（DB）が発足したが、自助の国にふさわしく確定拠出年金（DC）もやがて構築された。最初は、利益分配制度を活かすものであったが、企業年金の実用性を高めるべく制定された1974年の「従業員退職所得保障法」（ERISA法）で、個人別勘定のある退職制度をDCと定義づけた。さらに1978年には内国歳入法（IRC）401条にサブ規定である(k)項を追加し、一定の条件のもとでのDCを課税優遇とし、いわゆる401(k)が法定化された。その後1981年になって内国歳入庁（IRS）が401(k)に関する詳細規定を公表し、DCの中核商品としての401(k)が本格的に普及することになる。なお、2012年末時点のDCの資産残高は5.9兆ドルであり、このうち401(k)は4.2兆ドルと71%を占めている。

### 2. DBからDCへと比重が移転

401(k)は1981年設立当初から数年間は、従来型の年金制度であるDBの補完的制度としてとらえられていたが、やがて次のような変化が現れ始め企業年金の比重がDBからDCへと移り始めた。

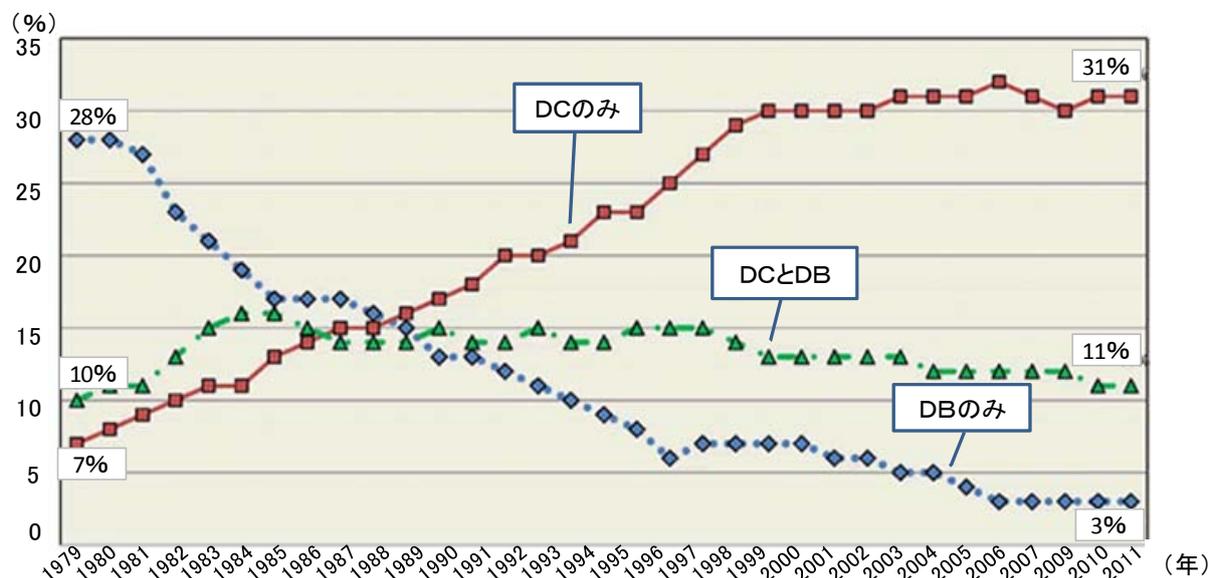
- ① 終身雇用型の重厚長大産業から転職の多いIT産業などへの産業構造の変化にともなう労働市場の変化
- ② グローバル競争の高まりによるコスト削減のニーズが増大し、DBの財務面での負荷の大きさや変動性を敬遠する企業が増大
- ③ DBの積立不足額を貸借対照表の負債欄に表示することが義務づけられ（財務会計基準書第87号）、会計・財務上でのマイナス・インパクトが増大
- ④ 現職人口が減少する一方で退職受給者数が増加、加えて平均寿命も伸展することから、DB制度の収支逆転が恒常化し制度の持続性に対する不安感の広がり

こうしたことから401(k)の資金が拡大し、その膨張した資金が株式市場に流入し株価を押し上げ、それがまた401(k)の普及を促進するという好循環が見られた。2004年には401(k)の資産だけでDB全体の資産高を凌駕するまでに成長した。

大企業ではDCが主要制度になりつつあり、フォーチュン100社で、2012年6月30日現在、基幹社員である月給支払制の新人にDBを提供している企業は30社のみとなっている。そのうち19社は分類上DBの範疇に入るものの、DBとDCの混合型であるハイブリッド・プランであり、従来型のDBを提供しているのは11社にとどまっている。

図表 1 のとおり、民間就業者全体で見ても、DC 加入者が 4 割を超えていることが分かる。

図表 1 民間就業者の商品別加入状況（DCのみ、DCとDB、DBのみ）



出所：米国従業員福利厚生研究所（EBRI）

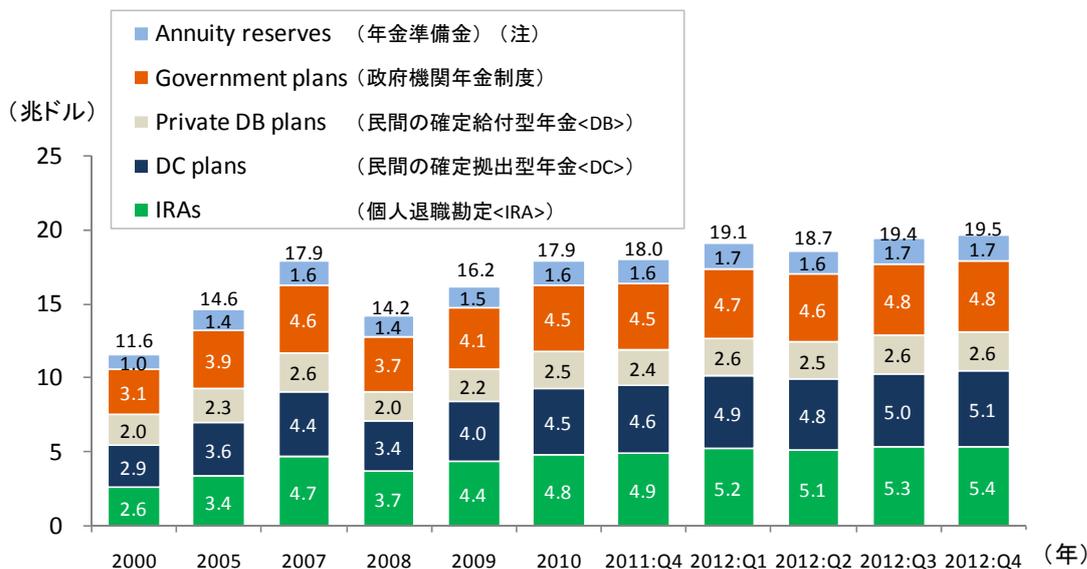
こうした DB から DC へと比重が移転したことを背景に、年金給付保証公社（PBGC：加入企業の DB が資金不足から給付額支払いが不能となり解散した場合、所定の給付額支払いを代行保証する公的機関）の赤字基調が恒常化し、プランスポンサー（注 1）である事業主からの PBGC への保険料が再度引き上げされることが 2013 年 12 月に決定された。DB を敬遠する事業主の増大がこの面からも推測されている。

また、DB の財務負担を避けるために、年金保険を活用し生命保険会社に年金負債を移動したり、受給権の確定している元従業員に一時金支払いのオプションを提供する企業が増え始めている。2012 年に GM 等の大企業が実施し注目されたが、こうした財務負担軽減策を検討する企業が多くなる可能性がある。

なお、米国には、企業年金制度がない人のために 1974 年に設けられた個人退職勘定（IRA）という制度がある。個人が銀行口座等へ課税優遇の拠出をしつつ運用することで老後資金を形成していく確定拠出年金である。現在は全就業者と自営業者が活用できる。この制度には職場の年金制度の資金をロールオーバー（資金移動し再投資）することもでき、退職時等に 401(k)や DB の資金をロールオーバーする加入者も多く、成長著しい制度になっている。ちなみに投資信託会社協会（ICI）の調査では、2012 年 12 月 31 日現在で、米国の全年金資産 19.5 兆ドルのうち 5.4 兆ドルを占める最大制度に発展している（図表 2）。

（注 1）プランスポンサーとは、企業年金を導入する事業主（企業）をさす。

図表2 年金制度別の資産金額



注：生命保険会社の年金（団体・個人）の責任準備金  
出所：米国投資信託会社協会（ICI）

### 3. 401(k)の拡大

上述のとおり、DCは拡大の一途をたどっているが、その中軸である401(k)のこれまでの動きと課題を追ってみる。

#### (1) 教育重視から専門家活用へ

##### ①教育の充実

口座資産の運用責任が加入者であることから、事業主は投資教育に力を注ぐ必要があり、加入時教育はもとより継続教育にも心がけた。しかし、加入者の知識・経験・意欲には差があり、とりわけinertia（ものぐさ）層には効果が見られなく、頭を痛めることになる。教育の効果に限界を感じる関係者の間に、新たな方策を模索する動きが広がる。

##### ②自動加入等の自動化制度と投資の簡便化

従業員をできれば全員加入させ老後準備に取り組みさせたいという関係者の強い要望が、「企業年金保護法」(PPA法)の2006年施行を後押しした。加入拒否の意思表示がない限り制度に加入させ、あわせ特段の投資判断をしなくても労働省規則で適切と定められた投資オプション（初期設定ファンド）に誘導することが可能とされた。初期設定ファンドに投資したために投資収益がマイナスになっても、プランスポンサーである事業主は責任を負う義務がないとされた。プランスポンサーによる低所得者層やinertia層さらには若者などへの取組が前進することとなった。加入も投資判断も自動化したことになる。

初期設定ファンドの中軸となったのが、ターゲット・デイト・ファンド（TDF）である。若年時代にはハイリスク・ハイリターン株式等の投資配分を高くし、退職時期が

---

近づくにつれローリスク・ローリターンの債券等の比重を厚くして、投資する年齢にふさわしい投資配分を自動設定するものである。フィデリティ社の2013年11月の調査では、TDFに100%投資する加入者は33.1%にもなり、20～30歳代のY世代（米国で1975年から1989年までに生まれた世代）では55%と半数を超えている。

### ③専門家活用の拡大

リーマン・ショック後、多くの加入者の不安感が増幅し、金融面の知識と経験が豊富で投資運用の技量が高い専門家のサポートを得ようとする人たちが増加した。加入者に代わり専門家が投資オプションのなかから適切な商品を選択して、各商品の配分も自動執行する「マネジド・アカウント」が、いわゆる”do-it-for-me”層（運用について全面的に専門家に委託する層）で普及する。しかし、今少し自らの関与を期待する”do-it-with-me”の層（専門家の助言を受けつつも最終的に自らが運用の決断をする層）では、これに飽き足らず、手数料を受け取り投資の助言を行う投資アドバイザーに対するニーズを高めていくとともに、知識・経験の豊富な金融機関の職員のアドバイスを求める動きが高まった。先にあげた「企業年金保護法」（PPA法）では、法的にこの動きを促す道を開いたが、アドバイザーが助言する際に自らが所属する金融機関の商品を勧奨する傾向が高く、利益相反の問題が出てくる。このため、この問題を解決すべく労働省が詳細の規定づくりに取り組んでいるが、とくにチェック機能を果たしえるプランスポンサーが介在しない個人退職勘定（IRA）分野等での取り扱いに論議が高まり、いまだ最終決着には至っていない。

### （2）投資商品の開発競争と手数料のディスクロージャー

先に紹介したTDFをはじめ、個人別のリスク許容度に即した投資を目指すターゲット・リスク・ファンド等、加入者が理解しやすく取り組みやすい商品の開発競争が進んでいるが、中身の詳細とりわけ手数料の透明化が不十分なことに関係者が不満を持ち始めた。このため、労働省は手数料の透明化に向け新しい規定を設け、2012年8月からサービス提供会社のプランスポンサーに対する手数料ディスクロージャーを義務化するとともに、プランスポンサーの加入者に対するディスクロージャーも義務化した。ただ、すべてのプランスポンサーや加入者の意識が高まったとはいえない状況であり、労働省等がその意識の向上に向けた指導に取り組んでいる。

なお、最近「コレクティブ・トラスト」という投資商品が注目され始めている。これは投資信託に似た商品であるが、商品設計がフレキシブルで手数料も低廉な投資商品で、銀行の商品として取り扱われ一般向けには販売されない。管轄は証券取引委員会（SEC）ではなく州の銀行規制の対象となるので、運営がフレキシブルで要求される提出書類が少ないこと等から手数料も低廉になっている。インベスコ・ナショナル・トラスト社の調査によると、2013年にDC制度の52%が、当商品を投資オプションとしてラインアップするなど急拡大している。今後、TDFを織り込んだコレクティブ・トラストの伸展が予想される。

### (3) 退職後の定例所得確保が新たな焦点

推計で 7,800 万人とされるベビー・ブーマー世代が退職し始める時期になったこともあり、蓄積した DC 資産をいかに退職後の所得に転化していくか、しかも終身の所得として実現していくかということが大きなテーマになってきた。労働省もこの面の促進に向けた対策づくりを急いでいる（図表 3）。

### (4) 課題

企業年金制度の中核となっている 401(k)だが、零細企業を中心に不採用の企業は多く、企業年金での就業者カバー率は低迷している。

ちなみに、従業員福利厚生研究所（EBRI）から発表された 2012 年の調査結果では、16 歳以上の就業者のうち、企業年金制度を提供する企業なり組合の下で就労している者は 61%にとどまる。このため、就業者全体のカバー率は 46%にとどまっている。

図表 3 米国における 401(k)の歩み

年	法律等	内容
1956		・国内歳入庁（IRS）が利益分配制度（ほとんどがボーナス形式）に「現金または繰り延べ所得協定（cash or deferred arrangement<CODA>：報酬の一部を現金で受け取るか、あるいは退職口座に振り込み将来受け取るかを選択）」を包含することを認める
1974	・エリサ法（従業員退職所得保障法：Employee Retirement Income Security Act of 1974）	・年金制度を含む従業員の福利制度充実のための法律として成立。401(k)についてはとくに規定なし。ただ、個人別勘定のある退職制度を「確定拠出年金制度（DC）」とし、それ以外を「確定給付年金制度（DB）」と規定し、DC の投資責任を加入者と定めた。また、「個人退職勘定制度（IRA）」（注）も当法で制定された
1978	・内国歳入法（IRC）401 条にサブ規定である（k）項を追加	・従業員が月例給与の一部を繰り延べ所得として選んだとき（上記の CODA に基づく）には、その部分が課税されない旨制定された。就業期間中の受給の禁止等も規定
1979		・ジョンソン&ジョンソン社が初めて 401(k)の採用手続きに入る
1981	・内国歳入庁（IRS）が 401 条（k）項に関する規則を發布	・退職制度への拠出に従業員給与からの差引制度活用を認め利便性を高める。これ以降 2 年の間に大企業の約半数が 401(k)制度を設置したり検討したりし始める
1984	・税制改革法（The Tax Reform Act of 1984）	・高給従業員等を優遇しないよう「非差別テスト」の実施を定める
1986	・税制改革法（The Tax Reform Act of 1986）	・従業員による課税前拠出の最高額を年 7,000 ドルに制限。非差別規定を強化
1992	・エリサ法第 404 条（c）項につき運用指導ガイドライン	・運用失敗から惹起される受託者責任を免除するための対策を明示
1994		・401(k)の加入者が DB 全体の加入者を上回る
1996	・労働省が投資アドバイスと投資教育に線引き	・アドバイスとみなされない投資教育の内容（情報提供）を明示

年	法律等	内容
2001	・サンアメリカ社に対する労働省助言	・一定の条件を満たせば、商品・サービス提供の金融機関も投資アドバイスすることを可能とする
	・経済成長減税調整法 (The Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act of 2001)	・インフレに応じての拠出限度額の逐次アップやキャッチアップ規定 (50歳以上の加入者は追加拠出が可能) の制定等
2004		・401(k)の資産高がDB全体の資産高を上回る
2006	・企業年金保護法 (The Pension Protection Act of 2006)	・401(k)制度に自動加入制度や初期設定投資ファンドを認めるとともに、金融機関の職員へ投資アドバイスの道を開く等
2010		・401(k)の制度数 536,000 件、加入者数 7,400 万人、資産高 3.075 兆ドル
2012	・労働省が投資アドバイザー規定案を出すも継続論議へ	・投資アドバイスをする人をすべて受託者とする動き
	・手数料ディスクロージャー規定	・401(k)制度の投資関連手数料等を透明化したうえで、サービス提供会社がスポンサーである事業主に提示することを義務化、あわせそれを受けたスポンサーが加入者に対して同情報を提示することを規定化
2014		・投資アドバイスの受託者定義につき、労働省が8月に最終案を提示する予定

注：非課税拠出額は低く、原則 5,500 ドル (401(k)は 17,500 ドル)、50歳以上は 6,500 ドル (同 23,000 ドル) となっている。

出所：筆者作成

## II. 米国以外の国々での動向

他の国々にも米国に類したトレンドが見られる。

### 1. 退職制度資産の継続的伸展と DC の拡大

退職制度の資産が継続的に増加し、その比重が 401(k)等の DC に移行しているのが世界的な傾向といえる。ちなみに、2014年2月に出されたタワーズ・ワトソン社による主要 13 カ国 (当該国の合計退職制度資産が全世界の退職制度資産に占める比率で 85%となる主要国：米国、英国、オーストラリア、カナダ、ブラジル、フランス、ドイツ、香港、アイルランド、日本、オランダ、南アフリカ、スイス) の調査では、以下のような傾向が見られる。

#### (1) 退職制度資産の継続的な進展

①13カ国合計で資産高は 2013年に 9.5%増加し、約 32兆ドルの規模になっている。

そのなかでも米国の比率は 59%と群を抜いている。

②過去 10年間で見ても、平均年複利成長率はすべての国でプラスであり、最高の進展率は南アフリカの 14%強、最低の進展率は日本・フランスの 1%である。

---

## (2) DCがDBを上回る進展

退職制度資産規模の大きさに上位7カ国（米国、英国、日本、オランダ、カナダ、オーストラリア、スイス：13カ国のなかでの合計資産比率が約96%）に焦点を当てDCの伸長ぶりを見てみると以下のとおりである。

- ①7カ国の全退職制度資産に占めるDCの資産比率は47%へと進展しており過半を占めようとしている。なかでも、米国とオーストラリアではDC資産がDB資産を凌駕している。
- ②この傾向はDC資産の平均年複利成長率にも表れており、過去10年間では9%でありDBの5%を上回っている。

## 2. マーサー・グローバル・ペンション・インデックスに見る各国のランクづけ

世界各国でコンサルティング事業を展開するマーサー社が毎年発表するこのインデックスは、公的年金を含む各国の年金状況を、サブ・インデックスとしての「給付額レベル」、「持続可能性」ならびに「運営の健全性」（ガバナンスやコミュニケーションなど運営の適切性）の3点から評価しているものであり、2013年度は図表4のとおりである。

資産額で群を抜く米国は、企業年金によるカバー率の低さや格差問題等から、昨年の9位から11位へと順位を落としている。公的年金の持続性で優れるデンマークは首位を獲得した。

一方、日本は依然として下位に甘んじており、2013年度も17位と最下位に近い。なお、日本については、次のような提案をしている。

- ①年金給付額の水準を引き上げていくこと、とりわけ低額年金者の最低給付水準を引き上げること
- ②退職一時金支給より年金支給の比重を高めることで、退職者が生活設計をたてやすくすること
- ③高齢化が進展しているなかで、受給開始年齢をさらに引き上げて持続性を改善すること

図表4 2013年度マーサー・グローバル・ペンション・インデックスによるランクづけ

順位	国	総合 インデッ クス	サブ・インデックス（注）		
			給付額 レベル	持続 可能性	運営の 適切性
1	デンマーク	80.2	75.2	86.1	80.0
2	オランダ	78.3	76.6	74.1	87.0
3	オーストラリア	77.8	75.6	73.0	88.1
4	スイス	73.9	72.6	69.0	82.9
5	スウェーデン	72.6	65.2	74.5	81.5
6	カナダ	67.9	72.4	57.9	74.5
7	シンガポール	66.5	59.0	67.5	77.2
8	チリ	66.4	58.6	65.6	79.9
9	英国	65.4	68.2	48.0	85.4
10	ドイツ	58.5	69.7	36.8	71.1
11	米国	58.2	56.6	57.8	61.2
12	ポーランド	57.9	64.4	42.6	68.9
13	フランス	53.5	71.7	31.7	55.1
14	ブラジル	52.8	63.3	26.0	73.6
15	メキシコ	50.1	51.9	50.8	46.0
16	中国	47.1	61.1	28.9	50.0
17	日本	44.4	47.9	28.9	60.5
18	韓国	43.8	43.7	41.0	47.9
19	インド	43.3	41.2	40.8	50.3
20	インドネシア	42.0	29.8	37.7	67.3
	平均	60.0	61.2	51.9	69.4

注：サブ・インデックスの評価比重は、給付額レベルが40%、持続可能性が35%、運営の適切性が25%

出所：2013年度マーサー・グローバル・ペンション・インデックスより作成

### 3. 独自の取組をする先行国

DBの資産比率が95%を占めるオランダでも、DCにつき新たな取組が見られる。またオーストラリアは、米国とともにDCの総資産額はDBのそれを上回り、DCの資産比率は2013年末で84%になっているが、強制的な拠出規定が特徴になっている。なお、強制的な制度として成功しているスイスの例も紹介する。

まずオランダでは、DBの積立率が100%を超えるなどDBの対策に万全を期しているが、DCも新たな取組で拡大しており、公的年金を含めた所得代替率（退職後の所得を現役時代の所得と対比した比率）は、高所得国のなかで最高水準となっている。同国のDCは「コレクティブDC」という制度で、加入者や受給者ごとの個人別口座はなく、制度の枠組みとしては確定給付型といえるが、投資リスク等を加入者や受給者が集団で

---

担うという特色があり、投資の意思決定も加入者と受給者の代表を加えたうえで行われる。

オーストラリアで職場の年金制度として広く普及している「スーパー・アニュエーション・ギャランティー」は、従業員が個々にリスクを負う DC であるが、この制度が成功し広く普及しているのは、勤務先事業主に対し強制的に掛金を拠出させている点である。事業主は現在、従業員給与の 9% を拠出しなければならないが、2019 年までに 12% の拠出率に増加することになっている。なお、従業員は従業員給与の 4～5% にあたる任意のマッチング拠出をしている現状にある。

スイスでは、20 歳以上の全就業者（自営業者も含む）からの強制拠出に支えられている国の基本年金があるが、あわせ職場での年金制度が大きな役割を果たしている。年収 23,000 スイスフラン（約 26,000 ドル）以上の従業員はこの職場の制度に加入しなければならない。事業主は従業員と同額を拠出するが、大企業では従業員拠出の 2 倍、あるいは 3 倍までも拠出している。この結果、国の基本年金と合算して、所得代替率は 70% 弱と、ほとんどの従業員にとって安定した退職所得になっており、4 月に発表されたナテイス社による「2014 年グローバル・リタイアメント・インデックス」では世界 No. 1 となっている。

なお、強制的な拠出制という面では、米国でもオバマ大統領が全職場での強制的加入を目指す「自動加入制の IRA」を提案したことがあるが、連邦政府レベルではこの案に関する動きが下火になっている。しかし、州レベルではすでに 16 の州が検討を始めており、2010 年の医療保険改革法（PPACA 法）が成立する前の同分野に関する一部の州での動きに似ている。年金分野でも連邦レベルでの強制加入施行の導火線になり、企業年金のカバー率が大きく前進する可能性がある。

### Ⅲ. 日本の現状と課題

日本のこれまでの歩みを概略的に振り返り、今抱える課題を探ってみる。

#### 1. 日本での企業年金の発足と発展

1905（明治 38）年に鐘淵紡績が年金制度を含んだ共済組合を創設したのが、日本で最初の企業年金制度とされている。一方、就業者を対象とした初の公的年金である「労働者年金保険」は、1942（昭和 17）年に戦時下の貯蓄奨励の一環として施行された。これは男性のみを年金対象者とする制度であったが、1944（昭和 19）年には女性も対象とした「厚生年金保険」へと発展する。

戦後になり職場就業者以外の自営業者等にも公的年金の対象を拡大しようとする動きが高まり、1961（昭和 36）年に国民皆年金としての「国民年金」が発足した。同時に、企業では退職一時金制度が重荷となり、退職金の一部を分割して支払う年金制度へのニ

---

---

ーズが高まっていった。この動きに応えるべく、社外積立方式で課税優遇措置のある「適格退職年金制度」が1962（昭和37）年に発足することになった。さらには、公的年金である厚生年金と企業年金を融合させる、すなわち公的年金の一部を代行運用する「厚生年金基金」が1966（昭和41）年に発足した。

## 2. 新たな企業年金制度の枠組み — いわゆる日本版 401(k)等の発足

1990年代のバブル崩壊後、金利の恒常的な低下もあり企業年金の積立不足が膨らんだ。このため受給権確保等の諸課題が顕在化するなかで、より適切な企業年金制度体系を目指し企業年金制度の大幅な改革が行われた。2001年に「確定拠出年金」（DC法）、2002年に「確定給付企業年金」（DB法：規約型・基金型）の新しい枠組みが創設され、従来の適格退職年金制度は2012年3月末をもって廃止された。また、2014年4月には厚生年金制度の維持を厳格化する法律が施行された。これにより、代行部分の資産が不足する財政難の基金は5年以内に解散しなければならず、さらに5年経過後は、代行部分に穴をあけていない基金にも厳しい存続基準が設定される。このため、解散する基金が続出する懸念がある。しかし、その受け皿対策は十分とはいえず、中小企業を中心に企業年金を提供しない企業が増加することが懸念される。

一方、確定拠出年金については、2011年8月に新たに「年金確保支援法」が制定されたが、主要改正点は、①投資教育の継続実施の明確化、②従業員による拠出の可能化（以前は企業拠出のみ）、③加入資格喪失年齢の引上げ（60歳から65歳へ）である。とくに従業員の拠出が認められたことは、従業員の自立的な退職資産づくりを促進するものとして期待されている。ただ、企業拠出と従業員拠出の合計額が、企業に対して認められている拠出限度額以内に抑えこまれていることを課題とする声は多い。

なお、非課税拠出額が米国などに比して少額にとどまっている現状（企業型でほかに企業年金制度がある場合は年間306,000円であるのに対し米国は17,500ドル（180万円強））を改善すべく、政府は2013年12月の税制改正大綱で8%引上げを打ち出している。ただ、米国等と比較すると、なお少額上乘せといわざるを得ない（図表5）。

一方、いわゆる日本版401(k)、すなわちDCは設立当初の目論みどおりの進展は見られなかったものの、加入者は約500万人となり資産額も7兆円を超えるなど、拡大しつつあることも事実である。また、DB等確定給付型の年金制度については、2014年3月期には新会計基準により積立不足を負債として貸借対照表上に計上しなければならなくなった。このため、積立不足の場合には自己資本が目減りし格付けが低下して、資金調達のコストが上昇することもあり嫌気されている。こうしたことから、大企業でも年金改革を急ぐ動きがあり、DC採用もその選択肢となっている。2014年4月には、全日本空輸やNTT等がDCを採用した。

なお、DCには自営業者や企業年金を実施しない企業の従業員が加入する「個人型」も設置されているが、対象者が約3,900万人である一方、2013年11月末現在で加入者

---

は約 17 万人強にとどまり加入率は 0.4%と極めて低い数値になっている。課税優遇をはじめとする制度自体の PR 不足も、要因の 1 つと思われる。

図表 5 401(k)の日米比較

	米国	日本（企業型）
発足年	1981 年	2001 年
拠出主体	従業員の拠出が主体（あわせて、企業による上乘せ拠出であるマッチングが行われることが多い）	企業の拠出が主体（2012 年からは従業員拠出が可能となった）
拠出限度額	年間 17,500 ドル。ほかに 50 歳以上の人は年間 5,500 ドルの追加拠出が可能	ほかに企業年金制度がある場合は、年間 306,000 円。ほかに企業年金制度がないときは、年間 612,000 円（注）
貸付制度（加入者の年金資産を担保）	あり	なし

注：「個人型」では年間 816,000 円。ただし、国民年金基金に加入している場合には、その掛金を控除した金額

出所：筆者作成

### 3. 日本の課題

世界の実態との比較からも、課題点として次のようなことがあげられる。

#### （1）中小企業の企業年金採用率の低さ

2013 年の厚生労働省の「就労条件総合調査」では、従業員が 100～299 名の企業での企業年金採用率は 44.0%であり、30～99 名の企業では 25.9%に過ぎなく、それぞれ 5 年前の 58.9%、37.0%から大きく減少している。

#### （2）企業年金資産の増加率が世界のなかで最低水準

タワーズ・ワトソン社による主要 13 カ国の 2013 年調査によると、日本の年金資産の過去 10 年間での平均年複利成長率は、適格退職年金制度の廃止の影響もあって最低の 1%であり、国内総生産（GDP）に対する比率も他国が上昇するなかで 3%低下している。

#### （3）退職準備度の低さ

##### ①年金制度全般に対する評価の低さ

上記のマーサー・グローバル・ペンション・インデックスでは、公的年金制度を含む年金制度全般に対する評価順位が示されているが、日本は 2009 年の最下位評価（当時は対象国が 11 カ国）以来改善していなく、2013 年も 20 カ国中 17 位と極めて低い評価になっている。

##### ②国民の老後に対する不安感の高さ

一般国民の老後不安認識度に関する 2006 年のハートフォード社の調査では、45 歳以上の日本人の 91%は退職後の金銭面で不安感を持っており、米国や英国の 70%を大

---

きく上回っている。

### ③退職準備度の評価で最下位

2013年のエーゴン社の退職準備度インデックスで、日本は12カ国中最下位と評価されている。なお、当該退職準備度インデックスは、個人の退職準備に対する意識、行動、途中実績（貯蓄）等を計測するもので、日本はとりわけ退職準備に関する個人の責任意識や関連金融知識、適切な退職資産づくりの面で評価が低い。

## IV. 提言

わが国では、2004年の公的年金改革でマクロ経済スライド等が導入され、給付の実質的価値を維持するという公的年金の機能は失われた。その意味でも私的分野の年金の充足は喫緊の課題になっている。

DBが企業年金資産に占める比率は2013年末時点で97%と、DBが主体の日本ではあるが、企業年金制度がその目的を全うするには、長寿リスク、財務負担リスク等数多くのリスクを克服しなくてはならず、1種類の年金制度だけで、こうしたリスクをカバーできるはずもない。確定拠出型のような自立型の制度も活用するなどの新しい枠組みづくりが必要ではなからうか。公的年金にDCの要素を採り入れた1999年のスウェーデンの改革をはじめ、政府が奨励する任意加入型のDC制度としてドイツのリースター年金や英国のステークホルダー年金・国家雇用貯蓄信託（NEST）等、先進国では先細りする公的年金の補完役としての新制度を相次いで打ち出している。DBのみにとどまらない複数の選択肢を確立するときではないだろうか。まずは既存のDCの活用を新たな柱とするなどして、年金カバー率の向上に向けた対策が望まれる。

また、大きな課題となっている中小企業対策としては、総合型確定拠出年金の拡充に向けた税制面等でのバックアップや制度発足の促進に向けた時限的な補助金等も視野に入れるべきではなからうか。

さらにはDC自体についても、掛金拠出額の増額や加入対象外となっている第3号被保険者等への加入拡大も検討されるべきテーマである。経済的な理由による高齢者の自殺は増加傾向にある。将来、高齢困窮者の救済に多額の税金をつぎ込むことになるよりも、一刻も早く課題を摘み取ることこそが望まれる。

民間の関係部門でも、以下のようなことに取り組み、自立型の退職準備を盛り上げることが望まれる。

---

## 1. 退職準備に向けた自立的な取組意識を喚起

### (1) 退職準備キャンペーンの展開

これまでの公的年金・確定給付型企业年金中心の枠から脱し、DC を企業型・個人型あわせて活用するなかで、自立的な取組を促す風土づくりが必要である。行政の先導を待つまでもなく、生命保険会社を始めとする金融業界の業界団体による率先の活動を期待したい。

まずは退職に向けた取組を早期に始めるよう、国民全体を対象としたキャンペーン運動を行い、関係金融機関等も各種サポート活動を展開、メディアも活用するなかで退職準備意識の盛り上がりを図る。国をあげての「退職準備週間」等を設定するのも一案と考えられる。

また、職場で働く人のみを対象とするのではなく、DC の個人型についても課税優遇等を強調しての制度活用を意識づけていく必要がある。

### (2) 積極的な実態把握と情報公開

米国、英国をはじめ各国の金融機関等は、こぞって世界的な調査分析をし、課題点を提示するとともに各種提案もしているが、今こそわが国の関係機関が率先してこうした活動に取り組み、わが国の課題を国民全体に知らしめ警鐘を鳴らすときではなかろうか。

## 2. 関係金融機関による退職準備支援

### (1) ライフプランづくりの支援

英国では金融サービス機構（FSA）が中心になり、2011年までの5年間にわたり、国民全体を「中高等学校生」、「若年成人」（大学生、ニート等も含む）、「職場で働く人」（定年対策も含む）、「親になる人」等を含む7分野に分け、いかに人生の重要イベントに対応しながら金融面での自立を目指すか、という啓蒙活動が展開された。これは、FSAの大々的な調査分析により、大航海時代も経験している英国国民は金融面での知識水準が高いという、これまでの前提がくつがえされ、危機感を持ったFSAが率先して取り組んだものである。

さらに2012年以降は、FSAがマネー・アドバイス・サービス（MAS）にアドバイス業務を委託し、ライフプランや金融面でのサポート体制を強化している。

わが国でも金融機関部門が個別にこれに類した活動を展開しているが、ライフサイクルやライフイベントをさらに細分化したうえでの各段階別の細かいガイダンスづくりとアドバイス体制の構築に、関係者が一体となった取組に期待したい。

### (2) 簡明な投資商品の開発とプロの活用

たまたま投資家になるというのが、DC加入者の実態だと思われる。投資の経験や知識もなければ、投資判断に時間を割く余裕もないというのが実態ではなかろうか。こうしたことを背景に、前述したようにターゲット・デイト・ファンド（TDF）という分か

---

りやすい投資商品が米国で開発され、日本でも普及し始めている。これも前述したように、米国では、さらに提示された投資オプションのなかから個人的に最適な商品を選択し、かつ各商品別の比率も専門家に委託してしまうマネジド・アカウントというサービスも定着しつつある。

わが国でもこうした専門家活用の道を探求すべきであろうし、加入者のニーズに応え得るプロを育てていく必要がある。利益相反の課題を解決しつつ、経験と知識の豊富な金融機関の職員活用の道も探るべきであろう。

### (3) 退職貯蓄の定例所得化ニーズ等への対応

長寿リスクということがいわれ始めて久しいが、DC 等で蓄積した資産を生涯にわたって月例所得等の定例所得に変えていく仕組みづくりも肝要である。一時金で受領し、これを投資したり一部引き出したりすることを個人の裁量に任せてしまうと、終身で所得を手にすることが困難になる可能性が高い。たとえば、退職時に退職資産の一部なりすべてを年金保険に転換することも考えられるが、蓄積段階でも市場好調時に膨らんだ資産の一部を年金保険にすることも検討されてよいのではないだろうか。また、退職時にすべての資産を年金保険に変更してしまうのではなく、個人の事情に即し段階的に年金保険に加入していくことも指導されるべきであろう。

また、米国等でも高齢女性の生活苦が大きな課題になってきているが、夫である契約者が年金受取りの途中で死亡した際の配偶者等への年金支払いの充実等、年金保険自体のさらなる進化も望まれる。長寿化がいつそう進行するなかで、長寿保険を活用することで、たとえば85歳以降にさらに高額の年金受取りを可能とし、介護のニーズに備えること等も検討すべきであろう。

---

## 【参考文献】

- Retirement Anxiety Hits Boomers in US , UK , and Japan (web : PLANSPONSOR <2006.10.17>)
- Towers Watson : Only 30 of Fortune 100 offer DB plans to new salaried workers (web : Pensions & Investments <2012.10.3>)
- ICI RESERCH PERSPECTIVE (web : ICI <DECEMBER 2012 VOL. 18, NO.8>)
- Web : The August Issue of EBRI Notes= "Retirement Plan Participation" : Survey of Income and Program Participation Data , 2012)
- Participants With IRAs Saving More (web : PLANSPONSOR <2013.2.28>)
- Retirement Unpreparedness Is a Global Problem (web : PLANSPONSOR <2013.5.14>)
- Retirement Lessons from Australia , Canada , and Netherlands (web : National Institute on Retirement Security <2013.9>)
- How to Improve the U.S. Retirement System (web : PLANSPONSOR <2013.10.7>)
- Average 401(k) Balance Sees Increase (web : PLANSPONSOR <2013.11.14>)
- PBGC's Deficit Increases to \$36Billion as Multiemployer Risks Grow (FOR IMMEDIATE RELEASE : November 15, 2013 - PBGC)
- Possible Plan Sponsor Reaction to PBGC Premium Increases (web : PLANSPONSOR <2014.1.10>)
- GLOBAL PENSIONS ASSET STUDY - 2014 (web : TOWERS WATSON <February 5 , 2014>)
- Global Pension Fund Assets Hit High in 2013 (web : PLANSPONSOR <2014.2.5>)
- Invesco Increases Collective Trust Funds for DC Plans (web : PLANSPONSOR <2014. 4.22>)
- 座標軸：年金行政の使命 (web : 年金情報 642 号<2014 年 3 月 3 日号>)
- web : PLANSPONSOR のデイリー・チェック、米国従業員福利厚生研究所 (EBRI) の web のマンスリー・チェックなど米国関係機関の web を逐次チェック(2004 年 10 月以降)
- 「企業年金の歴史」(右谷亮次著：企業年金研究所<1993 年>)
- 「401(k) プラン」(浦田春河著：東洋経済新報社<1998 年>)
- 「変貌する世界と日本の年金－年金の基本原則から考える」(江口隆裕著：法律文化社 <2008 年>)
- 「企業年金運営のためのエリサ法ガイド」(石垣修一著：中央経済社<2008 年>)
- 「世界の年金改革」(有森美木著、江口隆裕編：第一法規<2011 年>)
- 「米 401k のトレンド－制度発足 30 年目の真実」(大川洋三著：新水社<2012 年>)
- 「企業年金を巡る近年の動向とその課題の諸相」(江淵剛：保健学雑誌・第 624 号<2014 年 3 月>)