

日本における老後のための資産形成に向けた
基礎的条件に関する研究会報告書

令和3年度 研究報告書

令和4（2022）年2月

公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪1丁目3番13号 NBF 高輪ビル

TEL:03-5793-9411

FAX:03-5793-9413

URL:<https://www.nensoken.or.jp>

日本における老後のための資産形成に向けた基礎的条件に関する研究会 構成員名簿

氏名 所属・役職

(座長)

駒村康平 慶應義塾大学経済学部教授

(委員, 五十音順)

上田憲一郎 帝京大学 経済学部 経営学科教授

大江加代 NPO 法人確定拠出年金教育協会理事/株式会社オフィス・リベルタス取締役

島村暁代 立教大学法学部 国際ビジネス法学科准教授

瀧川 一 ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社ソリューションズ・ストラテジスト

谷内陽一 第一生命保険株式会社 団体年金事業部 課長

(オブザーバー)

ティール・ロウ・プライス・ジャパン株式会社

第一生命保険株式会社

(事務局)

板谷英彦 年金シニアプラン総合研究機構専務理事

山本 進 年金シニアプラン総合研究機構審議役

長野誠治 年金シニアプラン総合研究機構総務企画部長

石尾 勝 年金シニアプラン総合研究機構特任研究員

矢部 信 年金シニアプラン総合研究機構特任研究員

(令和3年11月29日現在, 敬称略)

日本における老後のための資産形成に向けた基礎的条件に関する研究会 開催経過

第1回 令和3年1月8日（金）13：00～15：00

- 議事（1）本研究会の目的・趣旨について（事務局）
（2）本研究会のすすめ方について（事務局）
（3）アンケート調査の実施方法について（事務局）
（4）アンケート調査票について（事務局）
（5）意見交換
（6）その他

第2回 令和3年2月3日（水）13：00～15：00

- 議事（1）DCにおけるターゲット・デート・ファンドの重要性について（瀧川委員）
（2）アンケート調査の設問及び選択肢について（事務局）
（3）その他

第3回 令和3年3月3日（水）17：00～19：00

- 議事 アンケート調査の設問及び選択肢について（事務局）

第4回 令和3年6月29日（火）10：30～12：00

- 議事（1）アンケート調査の結果について（事務局）
（2）その他

第5回 令和3年8月5日（木）17：00～19：00

- 議事（1）その他調査内容の確認について（事務局）
（2）今後の進め方について（事務局）

第6回 令和3年9月28日（火）10：00～12：15

- 議事（1）調査結果の検討について
（2）論文の概要について

第7回 令和3年11月29日（月）17：00～19：45

- 議事 報告書等のとりまとめについて

※いずれの会合も ZOOM 利用によるオンライン会議で実施した。

目次

第1章 研究の目的と進め方	1
1. 本研究の目的	1
2. 本研究の進め方	1
(1) 研究の対象範囲	1
(2) 研究対象の時間軸	3
(3) 補充調査（インターネット調査）の実施	3
第2章 ライフプランにおいて考慮する事項	4
1. 個人の生き方	4
(1) 就労希望年齢	エラー! ブックマークが定義されていません。
(2) 転退職の希望	9
2. 社会経済環境	11
(1) 寿命	11
(2) 物価上昇率、賃金上昇率	14
3. 個々人の現状	15
(1) 年収	15
(2) 保有資産	18
(3) 同居家族・住まい	24
4. 公的年金制度	30
(1) 年金制度の体系	30
(2) 公的年金の給付	30
(3) 公的年金における年金額の改定とマクロ経済スライド	31
(4) 公的年金の給付水準の見通し	32
(5) 公的年金の支給開始年齢と繰上げ・繰下げ受給	34
(6) 65歳以降の就労と年金	36
5. 高齢者の就業と雇用	40
(1) 高齢者の雇用・就労の現状と見通し	40
(2) 定年、継続雇用・再雇用の現状	42
(3) 雇用年齢と就労希望年齢	44
6. 退職給付	47
(1) 退職給付	47
(2) 企業年金	49
(2)(7) 確定給付企業年金への拠出	52
(2)(4) 企業型確定拠出年金への拠出	54
(3) 企業年金以外の退職給付	65
(4) 退職給付の有無に関する従業員側の認識	66
7. 自助努力による資産形成に役立つ制度	68

(1) 個人型確定拠出年金 (iDeCo)	68
(2) 財形貯蓄、つみたて NISA、個人年金.....	76
第 3 章 インフォームド・ディシジョンの実現に向けた課題.....	81
1. 情報プラットフォーム.....	81
2. 職域における教育・研修、情報提供.....	84
3. 個人の能力の限界を踏まえた対応.....	88
(1) 金融商品による支援.....	88
(2) 制度的対応の要否.....	89
4. 老後資金の計画的な取崩し.....	92
5. 税制のあり方.....	93
補論 企業型 DC の運営管理機関変更に伴う運用資産の現金化.....	95
参考文献.....	96

第1章 研究の目的と進め方

1. 本研究の目的

老後のための資産形成については、公的年金のマクロ経済スライドの導入以降、ますます関心の高い分野となっている。長寿化の進展によって就労期間や引退後の期間も長期化する中、個々人が確実ではない将来を展望しながら資産形成を行っていくには、信頼できる情報を幅広く入手し、それに基づいて合理的な意思決定を行うことが理想的である。しかしながら、実際には、老後のための資産形成については不完全な情報の下で意思決定がなされるケースも多いと考えられる。

本研究では、個々人が十分な知識を得た上で合理的な意思決定を行うことを「インフォームド・ディシジョン」と呼び、日本において、個々人がライフプランを描くことができ、そのプランに応じた着実な資産形成が可能となるよう、老後資産形成におけるインフォームド・ディシジョンの実現に向けた検討を行う上での基礎となる資料の収集を目的としている。

2. 本研究の進め方

(1) 研究の対象範囲

本研究では、高齢期のライフプランとの関連があると考えられる項目のうち、老後に向けた資産形成との関連の高いものについて資料の収集を行った。

ライフプランについては、家計経済に関するプランが本研究の主たるターゲットであるものの、個人の生き方に関するプランも重要である。ライフプランの策定においては、生き方に関するプランがあって、それを実現できるような家計経済のプランを立てることが望ましいとの考え方もある。他方で、家計経済の状況に応じて生き方プランを軌道修正することも実際にはある。こうしたことを考え合わせれば、家計経済と個人の生き方は相互に密接に関連していると言えるため、本研究では個人の生き方に関する項目も調査研究対象とした。

その上で、本研究で取り上げた項目は以下のとおりである（図表 1.1.1）。

① 個々人の家計経済プランを制約する諸条件

これはライフプランの策定において本人にはコントロールできない事項であり、寿命や投資収益率など多くの者に共通して当てはまる社会経済環境のほか、個々人の置かれた現状が該当する。とりわけ将来の不確実な事項については、意思決定においてリスク許容度及びリスク選好にも関連する重要事項である。

② 投資環境の充実

これには金融商品の開発やターゲット・デート・ファンドのガイドパス（年齢に応じた株式比率）の洗練などが含まれる。これは主に金融機関の取り組みであり、個人に対して選択肢を提供するものである。

③ 企業（労働市場）からの支援

これには、企業がその従業員を支援するものであり、高齢者雇用や退職給付などが含まれる。

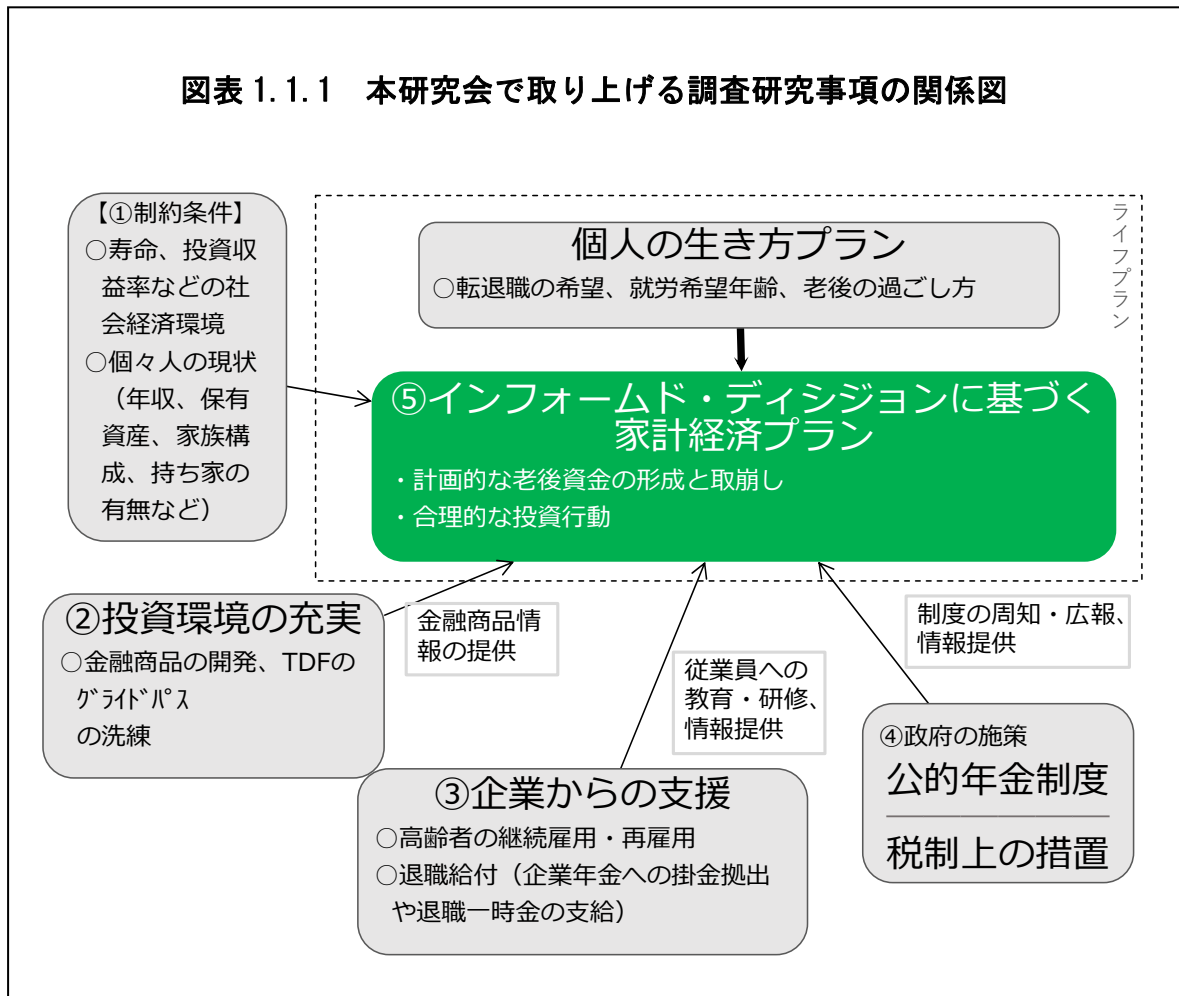
④ 政府の政策

これには公的年金制度や税制上の措置などが含まれる。

⑤ インフォームド・ディシジョンに基づく家庭経済プランの策定

これには上記の①から④を踏まえた、計画的な老後資金の形成及び取り崩しや、合理的な投資行動が含まれる。

図表 1.1.1 本研究会で取り上げる調査研究事項の関係図



ここで上記の②から④については、政府・企業・金融機関によって多くの人に役立つ制度や仕組みが整備されることも重要であるものの、本研究では、こうした制度や仕組みが必要とする者に周知され、個々人が内容をあらかじめ十分に理解して適時適切に利用できるかどうかとの観点からも検討を行った。

人間の情報処理能力や行動範囲は限られているので、そうした制約のある状況下であっても一定程度合理的な行動が取れるよう支援するため、情報をきちんと整理して分かりやすい

形で適切に提供するフレームも有用と考えられる。このようなフレームの整備に向けた検討に資するよう、周知されるべき情報について探った。

(2) 研究対象の時間軸

ライフプランについては、早い段階から取り組むと選択肢が広がりやすいため、できる限り若い頃からその検討を行うことが望まれる。しかしながら、若い頃に一度検討したとしても、計画どおりにいかなければ修正も必要になる。例えば 20 歳代で計画したものの予想外に教育費用がかさみ 40 歳代で修正が必要になったり、65 歳といった高齢期の一時点まで計画どおり順調に生活できていたとしても、その後、収益率が想定よりも低い、あるいは想定より長生きをするなど、環境変化があればプランの見直しを余儀なくされることもある。つまり生きている限り継続的に検討しつづければならない課題である。

こうしたことから、本研究でのライフプランに関する検討を行うにあたり、その時間軸は生涯にわたる全期間を念頭に置くこととし、老後資産に関して長期的に問題が生じないようにするためにどのような対応が必要なのかとの視点を持って検討を行うこととする。

(3) 補充調査（インターネット調査）の実施

本研究では、可能な限り公表されている既存の統計調査を利用して諸項目の現状把握等を行ったが、企業年金について、特に確定拠出年金については既存の調査のみでは十分な基礎資料の収集ができなかった。このため、確定拠出年金の個々の加入者に着目した掛金拠出や資産運用等の実態について、年収や資産残高との関係を明らかにすべく、独自にインターネット調査を行った。当該調査の詳細は、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構（2022）にまとめている。以下では、この調査のことを単に「本研究会調査」と記す。

第2章 ライフプランにおいて考慮する事項

1. 個人の生き方

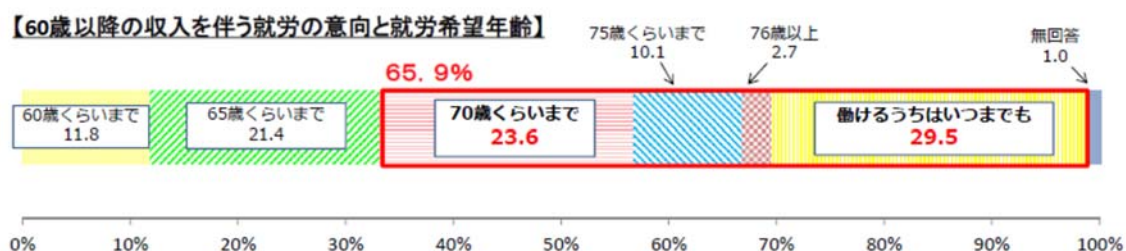
個々人の生活において、就労は、所得を得る手段であるとともに、生活時間の多くを費やし、場合によっては生きる目標・目的を得るという意味で重要な要素である。そして勤め人にとっては、どのような場で就労するかは所得や生活時間に様々な影響を与えると考えられる。

(1) 就労希望年齢

個人の意識として、いつまで働きたいかという就労希望年齢について、内閣府の平成25年度の調査によれば、65歳ぐらまで働きたいと答えた者が21.4%、70歳ぐらまでと答えた者が23.6%である（図表2.1.1）。

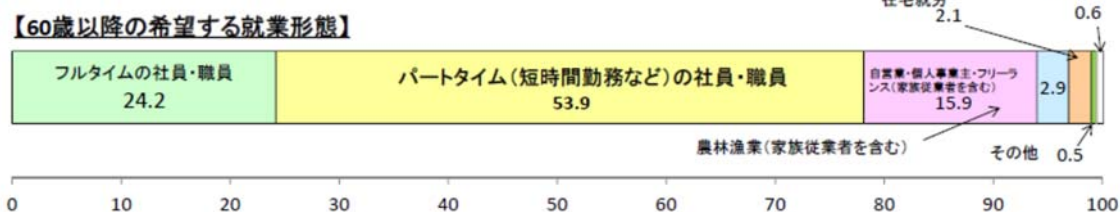
なお、本研究調査での結果では、60歳との回答は20%、65歳までとの回答は28%、70歳までとの回答は22%であった（後掲の図表2.1.7を参照）。

図表 2.1.1 60歳以降の就労希望年齢と就労希望形態



出所：内閣府「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2013年）

（注）60歳以上の男女を対象とした調査（n=1,909）



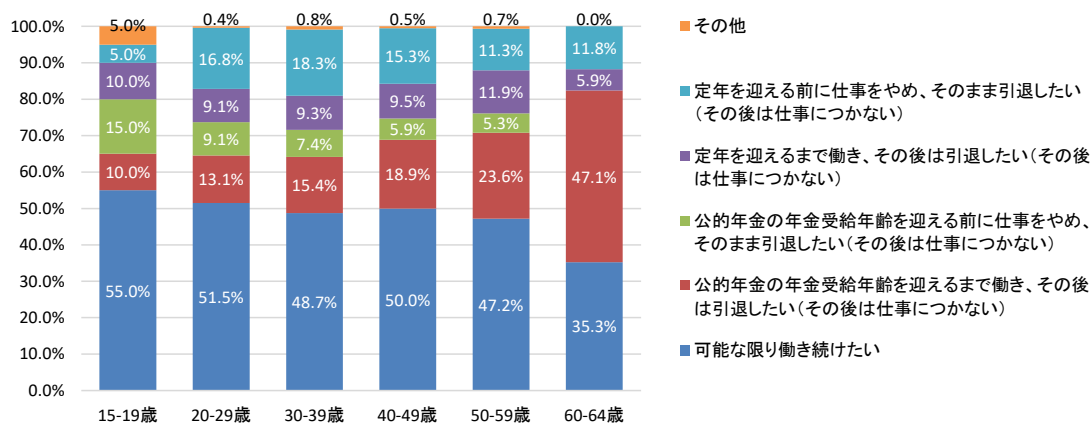
出所：内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（2013年）

（注）35～64歳の男女を対象とした調査（n=2,214）。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

本研究会調査でも、就労希望時期を尋ねているが、50歳代以下の年齢層では「可能な限り働き続けたい」との回答が最多である。20～30歳代では、次いで「定年を迎える前に仕事をやめ、その後は引退したい」との回答が多いが、年齢が高まるとともにその割合は減少し、代わりに「公的年金の受給年齢まで働きその後は引退したい」との回答が増加する。60歳代前半では「公的年金の受給年齢まで働きその後は引退したい」との回答が最多である（図表2.1.2）。

図表 2.1.2 年齢階級別 就労希望時期

		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢 計
全体		20	559	848	1127	890	17	3461
1	可能な限り働き続けたい	11	288	413	563	420	6	1701
2	公的年金の年金受給年齢を迎えるまで働き、その後は引退したい（その後は仕事につかない）	2	73	131	213	210	8	637
3	公的年金の年金受給年齢を迎える前に仕事をやめ、そのまま引退したい（その後は仕事につかない）	3	51	63	66	47		230
4	定年を迎えるまで働き、その後は引退したい（その後は仕事につかない）	2	51	79	107	106	1	346
5	定年を迎える前に仕事をやめ、そのまま引退したい（その後は仕事につかない）	1	94	155	172	101	2	525
6	その他	1	2	7	6	6		22



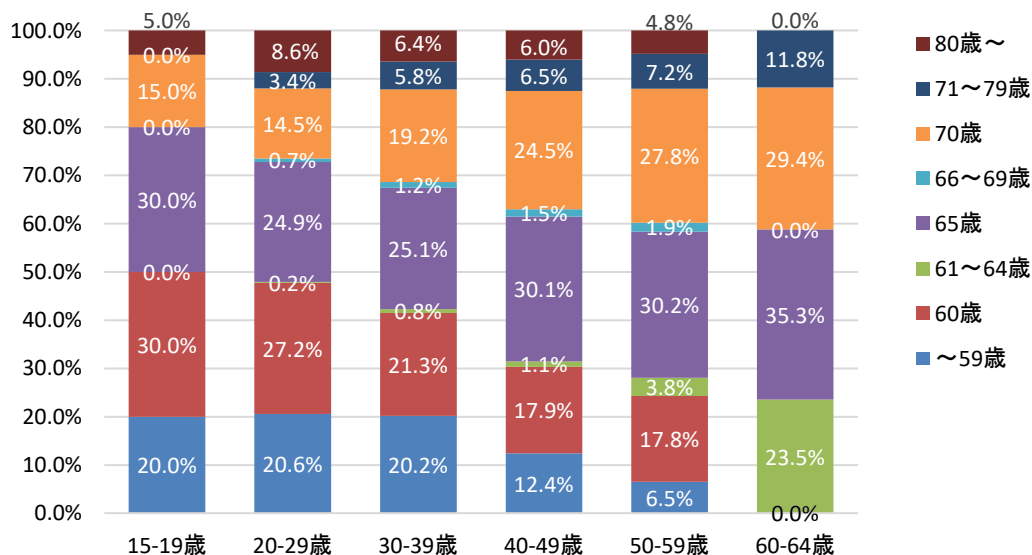
出所：本研究会調査

本研究会調査では、具体的な就労希望年齢を尋ねている（図表 2.1.3）。20 歳代では 65 歳以下の年齢を回答した者が約 7 割であり、60 歳以下の年齢を回答した者が約 4 割であったが、年齢が高まるとともに 60 歳以下の年齢を回答した者の割合は減少し、代わりに 70 歳と回答する者が増加している。ただし 70 歳を超えて働きたいと回答した者は、どの年齢層でも概ね 1 割かそれ以下である。年齢が高くなると就労希望年齢も高まる傾向にあると考えられる。

全般的には、就労希望年齢は 60 歳、65 歳、70 歳の 3 つに大きく分かれている。

図表 2.1.3 現在の年齢階級別 就労希望年齢

就労希望年齢	現在の年齢						年齢計
	15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	
全体	20	559	848	1127	890	17	3461
～59 歳	4	115	171	140	58		488
60 歳	6	152	181	202	158		699
61～64 歳		1	7	12	34	4	58
65 歳	6	139	213	339	269	6	972
66～69 歳		4	10	17	17		48
70 歳	3	81	163	276	247	5	775
71～79 歳		19	49	73	64	2	207
80 歳～	1	48	54	68	43		214

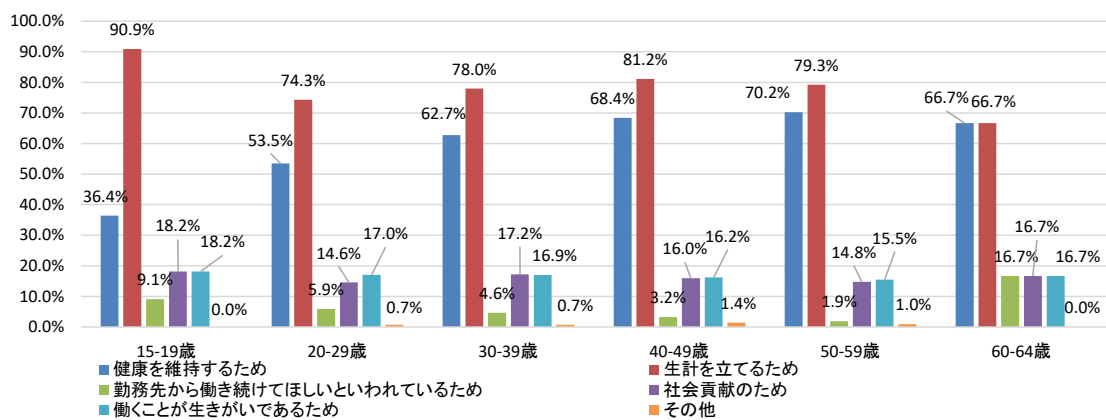


出所：本研究会調査

本研究会調査では「可能な限り働きたい」と回答した約半数の者に対して、その理由を尋ねている。それによれば、「生計を立てるため」との回答が最多であり、年齢が高まるとともに「健康を維持するため」との回答も多くなっている。「社会貢献」や「生きがい」のために働きたいと考える者は少数派である（図表 2.1.4）。

図表 2.1.4 現在の年齢階級別 可能な限り働きたい理由

		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢計
全体		11	288	413	563	420	6	1701
1	健康を維持するため	4	154	259	385	295	4	1101
2	生計を立てるため	10	214	322	457	333	4	1340
3	勤務先から働き続けてほしいといわれているため	1	17	19	18	8	1	64
4	社会貢献のため	2	42	71	90	62	1	268
5	働くことが生きがいであるため	2	49	70	91	65	1	278
6	その他		2	3	8	4		17

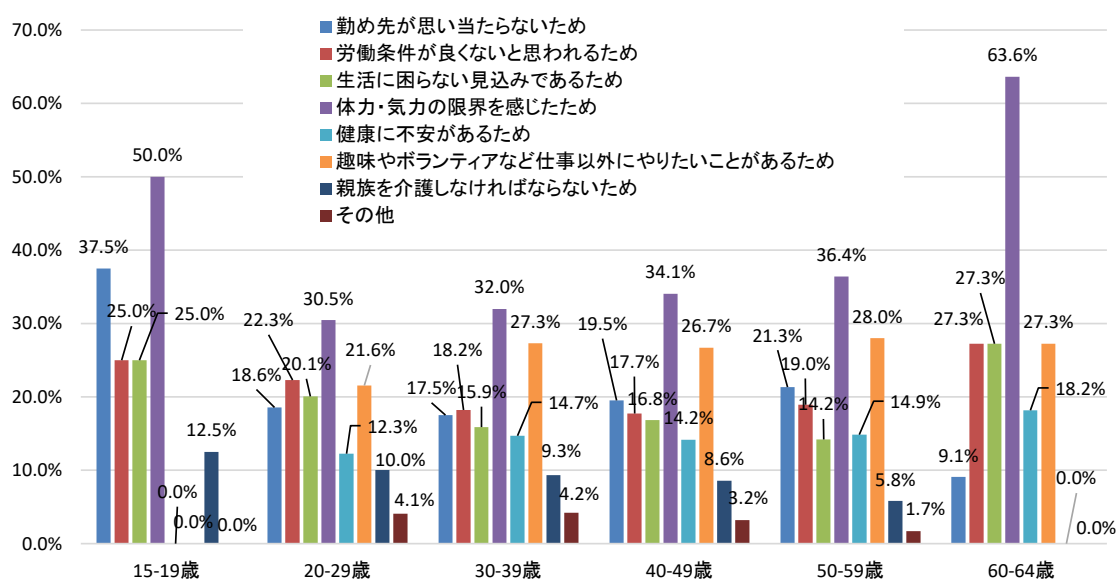


出所：本研究会調査

一方で本研究会調査では、「引退したい」と回答した約半数の者に対して、その理由を尋ねている。それによれば、「体力・気力の限界を感じたため」が最多であり、次いで「仕事以外にやりたいことがあるため」が続いている（図表 2.1.5）。

図表 2.1.5 現在の年齢階級別 引退したい理由

		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢 計
全体		8	269	428	558	464	11	1738
1	勤め先が思い当たらないため	3	50	75	109	99	1	337
2	労働条件が良くないと思われるため	2	60	78	99	88	3	330
3	生活に困らない見込みであるため	2	54	68	94	66	3	287
4	体力・気力の限界を感じたため	4	82	137	190	169	7	589
5	健康に不安があるため		33	63	79	69	2	246
6	趣味やボランティアなど仕事以外にやりたいことがあるため		58	117	149	130	3	457
7	親族を介護しなければならないため	1	27	40	48	27		143
8	その他		11	18	18	8		55



出所：本研究会調査

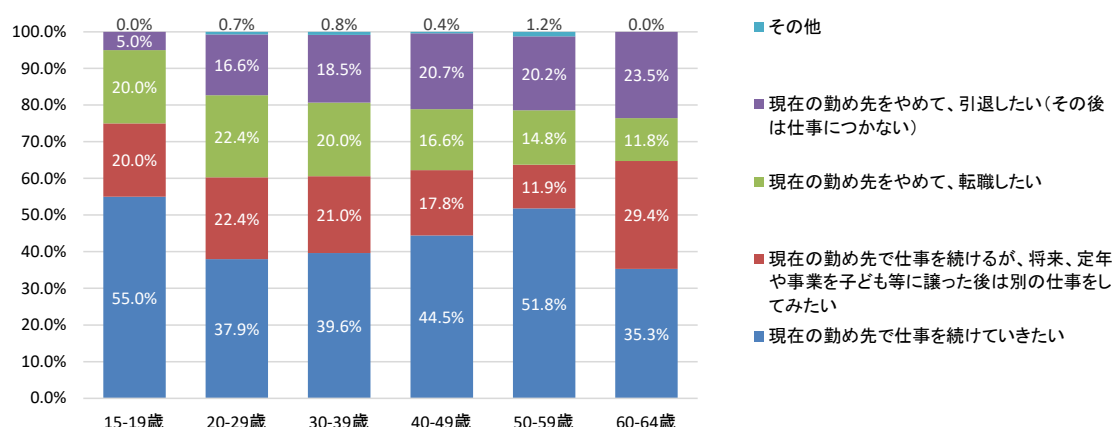
(2) 転退職の希望

日本の企業では、従業員の退職後の生活のために、退職金や企業年金といった退職給付を備えているケースも多いが、転退職に伴って、例えばその時点で退職給付を受給したり、あるいは従前の勤め先の退職給付制度の対象から外れ退職給付相当額を他の機関・制度に移換することになるため、老後の生活設計に影響を及ぼす可能性もある。

そこで、現在の勤め先での就労希望を本研究会調査で確認した（図表 2.1.6）。これは確定拠出年金への加入者を対象とした調査であるが、現在の勤め先で仕事を続けていきたいと考える者は、どの年齢層でも最多であり 6～7 割程度存在し、20 歳代から 50 歳代にかけてその割合は増加する傾向にある。転職希望者は、20 歳代では 2 割強存在するが、年齢が高まるとともにその割合は減少し、50 歳代では約 15%である。一方で退職希望者は、20 歳代で約 17%であるが、年齢が高まるとともにその割合が増加し、50 歳代では約 20%である。

図表 2.1.6 現在の勤め先での就労希望

		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢 計
全体		20	559	848	1127	890	17	3461
1	現在の勤め先で仕事を続けていきたい	11	212	336	501	461	6	1527
2	現在の勤め先で仕事を続けるが、将来、定年や事業を子ども等に譲った後は別の仕事をしてみたい	4	125	178	201	106	5	619
3	現在の勤め先をやめて、転職したい	4	125	170	187	132	2	620
4	現在の勤め先をやめて、引退したい（その後は仕事につかない）	1	93	157	233	180	4	668
5	その他		4	7	5	11		27

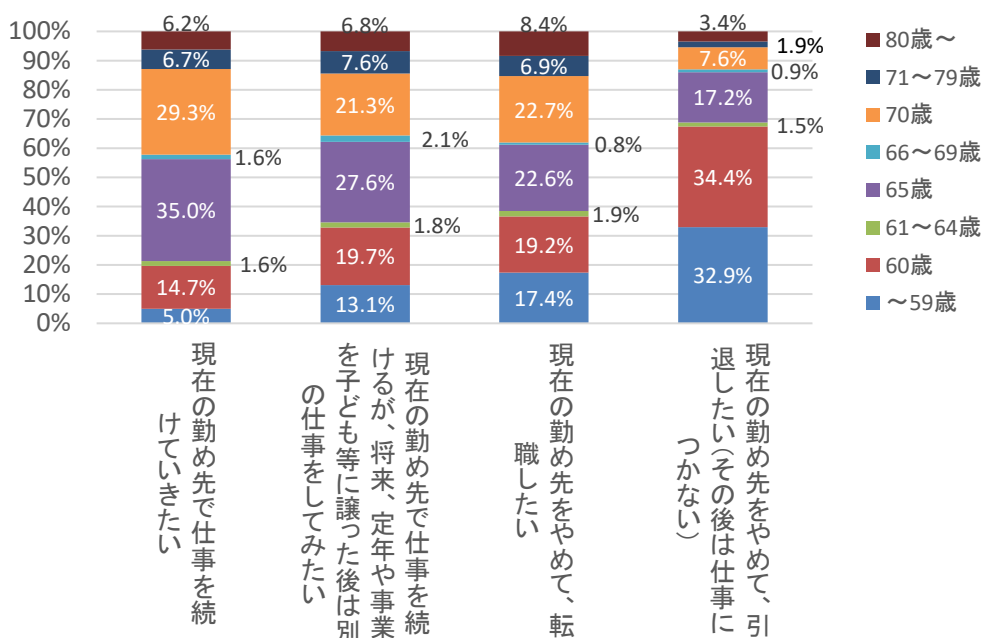


出所：本研究会調査

また、同じ調査では、働き続けたい具体的な年齢を尋ねている（図表 2.1.7）。現在の勤め先を続けたいと考えている者では、65歳まで働きたいとの回答が多く、次いで70歳までとの回答も多い。現在の勤め先をやめて引退したいと回答した約2割の者のうち、働き続けたい年齢を59歳以下と回答したのはその3分の1である。全般的には、高齢期になるまで現在の勤め先で仕事を続けたいとの意向を持つ者が多いと考えられる。

図表 2.1.7 現在の勤め先での就労希望と就労希望年齢の関係

		働き続けたい年齢								計
		～59歳	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳	71～79歳	80歳～	
全体		488	699	58	972	48	775	207	214	3,461
1	現在の勤め先で仕事を続けていきたい	76	225	24	534	24	448	102	94	1,527
2	現在の勤め先で仕事を続けるが、将来、定年や事業を子ども等に譲った後は別の仕事をしてみたい	81	122	11	171	13	132	47	42	619
3	現在の勤め先をやめて、転職したい	108	119	12	140	5	141	43	52	620
4	現在の勤め先をやめて、引退したい（その後は仕事につかない）	220	230	10	115	6	51	13	23	668
5	その他	3	3	1	12		3	2	3	27



出所：本研究調査

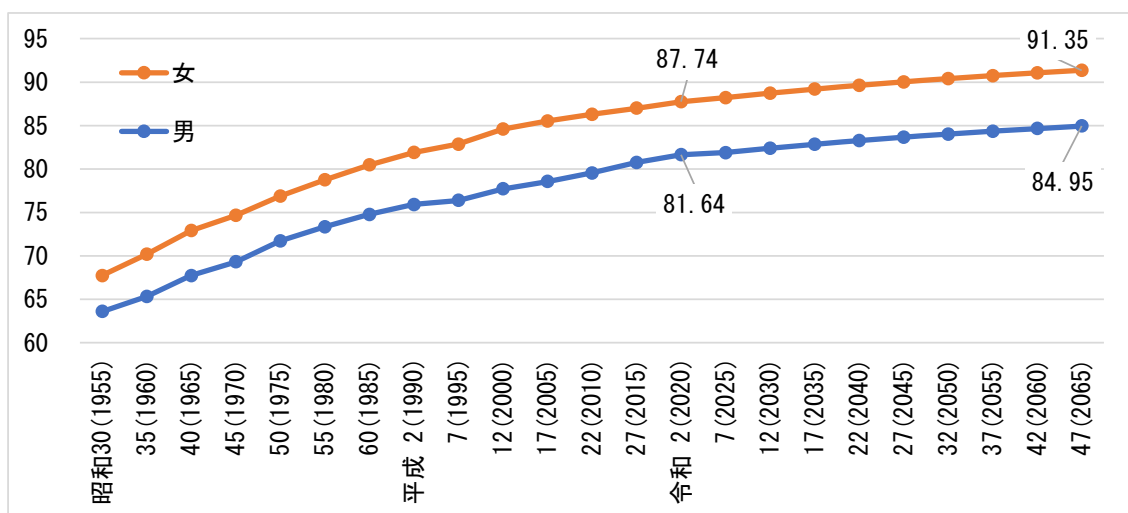
2. 社会経済環境

(1) 寿命

日本は世界でもトップクラスの長寿国であるが、今後、平均寿命の更なる延伸が見込まれている。高齢になると体力や気力などの理由により就労が難しくなり、生活のための資金を稼働所得以外から確保することも考えなければならないが、その際には寿命は重要な考慮要素である。

平均寿命については、令和 2(2020)年現在、女性は 87.74 年、男性は 81.64 年であるが、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると 2065 年には女性 91.35 年、男性 84.95 年と、現在よりも 3~4 年程度延伸すると見込まれている。(図表 2.2.1)

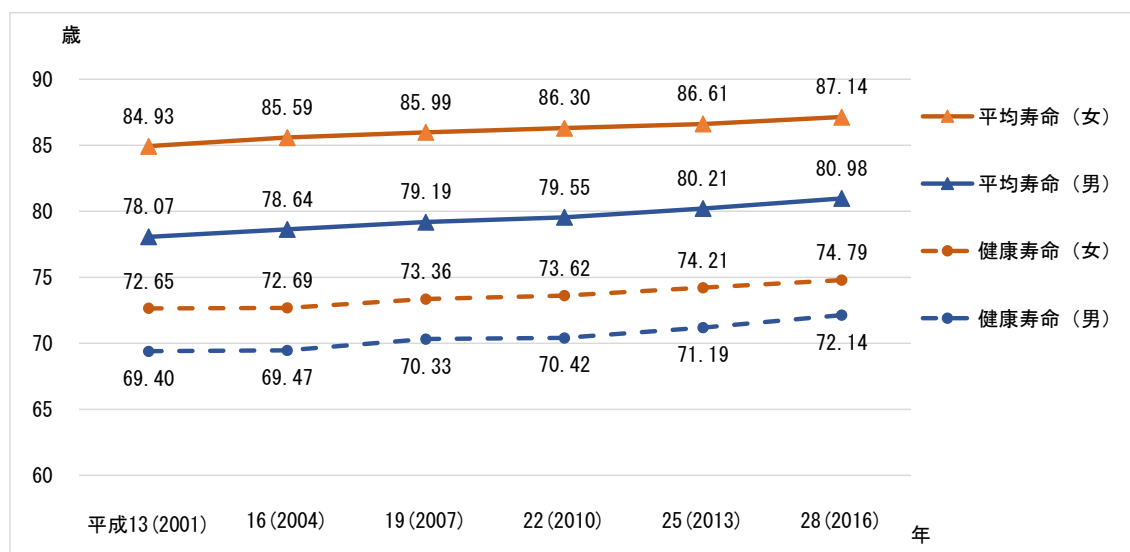
図表 2.2.1 平均寿命の推移と見通し



出所：平成 27(2015)年までは完全生命表、令和 2(2020)年は簡易生命表（いずれも厚生労働省）による実績値。令和 7(2025)年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」の死亡中位の仮定に基づく推計値。

また、高齢期になると健康状態の変化により日常生活に支障が生じがちであるが、「日常生活に制限のない期間の平均」との概念である健康寿命は、平成 28(2016)年では女性 74.79 年、男性 72.14 年と推計されており、平均寿命よりも女性で 12～13 年、男性で 8～9 年短い (図表 2.2.2)。

図表 2.2.2 平均寿命と健康寿命の推移



出所：第 11 回健康日本 21 (第二次) 推進専門委員会 (厚生労働省, 平成 30 年 3 月 9 日) 資料 1-1 より

ところで生存年齢は個人ごとに異なることから、以下ではある一定年齢までの生存確率を確認する（図表 2.2.3）。寿命が長期化すると、その生存確率は上昇していくことになる。

ここでは公的年金の 2019 年財政検証で仮定された死亡率を使用して、将来の各年齢での生存確率を試算した。男女構成比は現在の厚生年金被保険者と同じとして、男女混合での生存確率を示した。例えば現在 20 歳の者の中で、80 歳まで生きるのは 83.20%、90 歳でも 54.97% である。現在 20～65 歳の者について、その 8 割強は 80 歳まで、約半数は 90 歳まで生存すると見込まれる。

図表 2.2.3 将来の各年齢における生存確率（男女計での試算、単位%）

2020 年度 の年齢	将来の年齢								
	65	70	75	80	85	90	95	100	105
20 歳	96.21	94.62	90.08	83.20	72.15	54.97	32.70	12.68	2.47
30 歳	96.25	94.54	89.76	82.56	71.09	53.49	31.25	11.85	2.26
40 歳	96.44	94.65	89.56	81.92	70.02	52.18	30.04	11.18	2.10
50 歳	97.15	95.37	90.12	82.20	69.86	51.69	29.76	11.17	2.11
60 歳	98.65	96.75	90.92	82.10	68.53	49.22	27.10	9.67	1.77
65 歳	100.00	97.98	91.66	82.10	67.56	47.40	25.21	8.60	1.51

作成方法

1. 男女別死亡率の作成

- ・ 18～69歳の死亡率 2020年度以降全ての年度において、旧厚生年金被保険者の死亡率（固定）を用いる
被保険者の死亡率（n歳）^(※)
=旧厚生年金被保険者の死亡脱退力（n歳）×2015年生命表の死亡率（n歳）/2015年生命表の死力（n歳）
- ・ 70歳以上の死亡率（n歳）
受給者の死亡率（n歳）=旧厚生年金受給者の老齢年金失権率（n歳）

2. 男女別生存率の作成

1. で作成した死亡率から年齢別生存率を作成。
生存率（n歳）=1-死亡率（n歳）

3. 生存率（男女計）の作成

- ・ 足元の被保険者数（男女・年齢階級別）に各年齢の生存率を乗じ、翌年度の生存数を算出する。これを必要年度分繰り返す。
- ・ 生存数の推移を基に、男女計の年齢別生存率を算出。

（使用データ）

- ・ 旧厚生年金被保険者の死亡脱退力（n歳）/旧厚生年金受給者の老齢年金失権率（n歳）
- ・ 2015年生命表の死亡率（n歳）/2015年生命表の死力（n歳）
- ・ 足元（2020年）の男女比 旧厚生年金 2号被保険者数（2020）を利用
- ・ 厚生年金被保険者の死亡脱退力 旧厚生年金 2号被保険者の死亡脱退力
- ・ 厚生年金受給者の老齢年金失権率 旧厚生年金 2号被保険者の老齢年金失権率

(2) 物価上昇率、賃金上昇率

将来の経済的な生活設計を考える場合、将来の物価や賃金を考慮することが望まれる。これらの変化について、超長期の予測は見当たらないが、2019年に実施された公的年金の財政検証における前提は、図表2.2.4のとおりであり、物価上昇率はケースにより0.5%~2.0%、実質賃金上昇率はケースにより0.4~1.6%となっている。

図表 2.2.4 2019年の公的年金財政検証での経済前提

ケースⅠ～Ⅲ (単位：%)

		年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029～
物価上昇率			0.7	0.8	1.0	1.4	1.7	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	ケースⅠ 2.0
													ケースⅡ 1.6
													ケースⅢ 1.2
賃金上昇率 (実質<対物価>)			0.4	0.4	0.4	0.8	1.2	1.3	1.4	1.3	1.3	1.3	ケースⅠ 1.6
													ケースⅡ 1.4
													ケースⅢ 1.1
運用利回り	実質<対物価>		1.0	0.9	0.7	0.3	0.0	-0.3	0.0	0.3	0.5	0.6	ケースⅠ 3.0
													ケースⅡ 2.9
													ケースⅢ 2.8
	スプレッド<対賃金>		0.4	0.6	0.8	1.0	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	ケースⅠ 1.4
													ケースⅡ 1.5
													ケースⅢ 1.7

ケースⅣ～Ⅵ (単位：%)

		年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029～
物価上昇率			0.7	0.8	0.7	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	ケースⅣ 1.1
													ケースⅤ 0.8
													ケースⅥ 0.5
賃金上昇率 (実質<対物価>)			0.4	0.4	0.1	0.3	0.5	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	ケースⅣ 1.0
													ケースⅤ 0.8
													ケースⅥ 0.4
運用利回り	実質<対物価>		1.0	0.9	1.0	1.0	0.7	0.6	0.7	0.9	0.9	0.9	ケースⅣ 2.1
													ケースⅤ 2.0
													ケースⅥ 0.8
	スプレッド<対賃金>		0.6	0.5	0.9	0.7	0.2	-0.1	0.0	0.2	0.2	0.1	ケースⅣ 1.1
													ケースⅤ 1.2
													ケースⅥ 0.4

出所：厚生労働省資料

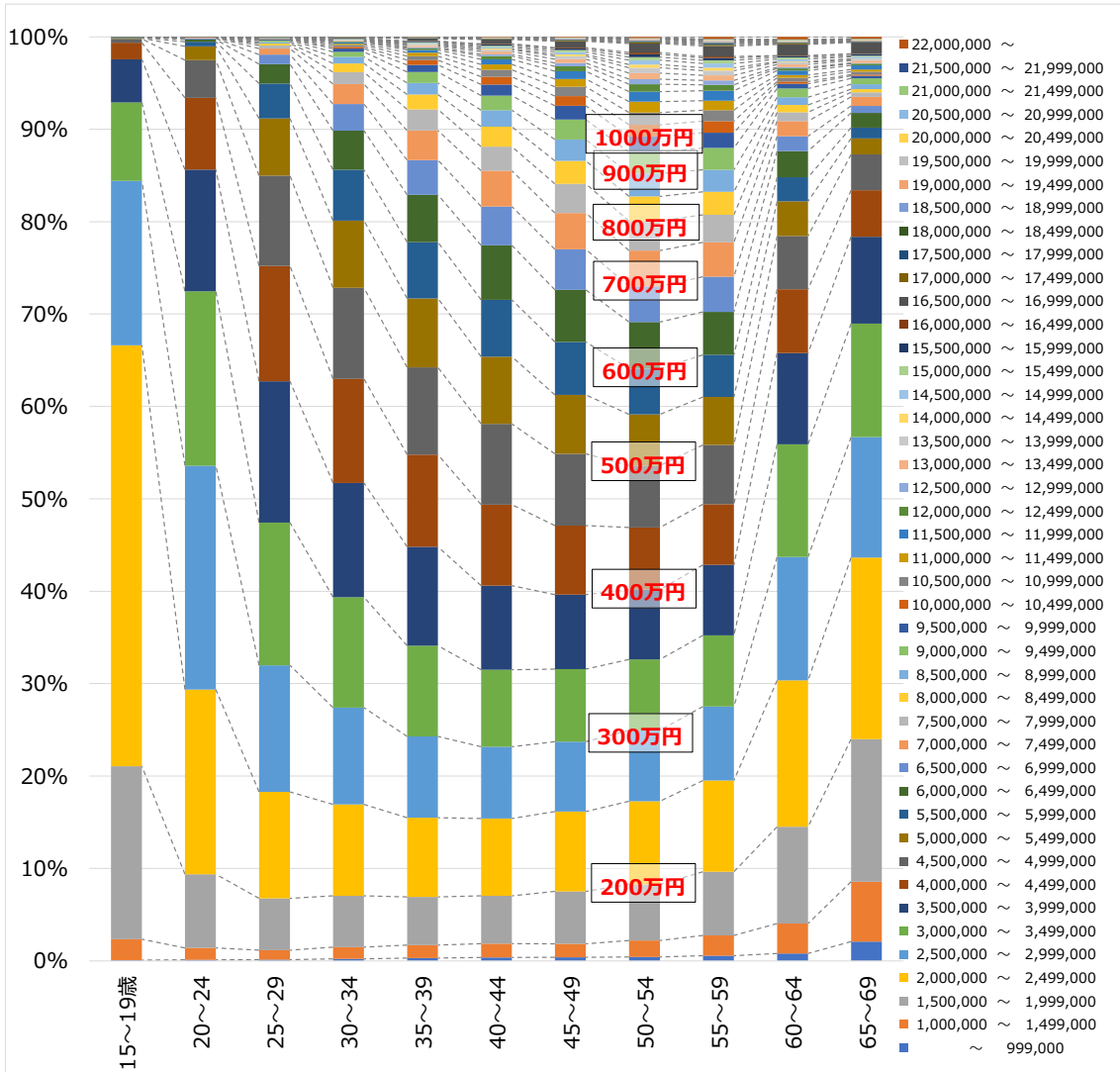
3. 個々人の現状

(1) 年収

年齢層ごとの年収分布を考察する。ただし、年齢と年収のクロス統計については、厚生年金被保険者を対象としたデータは入手できないことから、健康保険被保険者のデータを考察した（図表 2.3.1）。なお、70 歳未満の場合、協会けんぽ・健康保険組合・船員保険の被保険者となる範囲は、共済組合加入者を除く厚生年金被保険者とほぼ同じである。

賃金水準が最も高いのは 50 歳代前半であり、そこでは上位 10%が 1000 万円程度、中央値（50 パーセントイル）が 450～500 万円の間、下位 10%が 200 万円程度となっている。50 歳代前半以下の年齢層では年齢が高まるとともに賃金水準が高まる。他方で 50 歳代前半以上の年齢層では年齢が高まるとともに賃金水準が低下し、60 歳以上ではその傾向が顕著である。

図表 2.3.1 協会けんぽ、健保組合、船員保険の被保険者の
年齢階級別総報酬額の分布（推計値）（令和元年度平均）



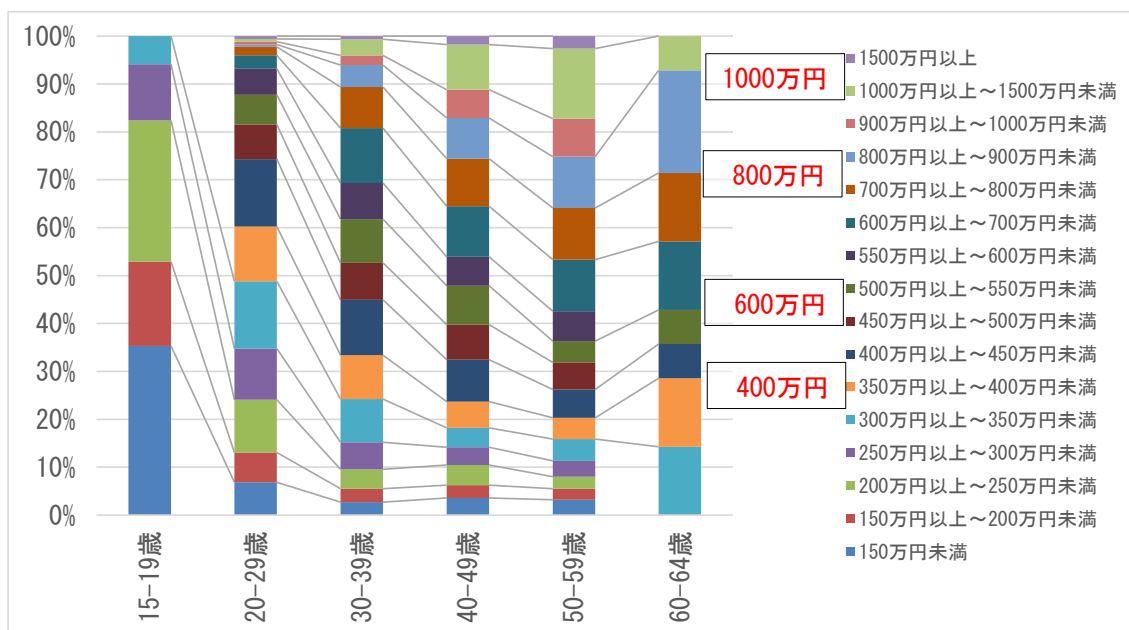
所得下位からのパーセンタイル点（同一階級内での分布が一様であると仮定した推定値、万円）

	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~69
90%タイル	333	428	541	653	753	844	926	1031	1015	723	593
75%タイル	274	360	449	515	577	629	677	726	713	470	382
50%タイル	232	293	358	393	426	454	469	473	455	326	274
25%タイル	204	239	275	289	304	311	308	300	284	233	203
10%タイル	170	202	214	215	218	218	214	210	202	178	155

出所：厚生労働省保険局「健康保険・船員保険被保険者実態調査」での総報酬・年齢階級別被保険者数をもとに作成

なお、確定拠出年金に加入している者について、年齢ごとの年収分布を本研究会調査で調べた（図表 2.3.2）。それによれば、前述の健康保険被保険者全体と同様に、20 歳代から 50 歳代にかけて年齢が高まるとともに年収水準も高まり、50 歳代から 60 歳代にかけて年収水準が大きく低下する傾向が認められた。ただし、この調査によれば、年収の水準については、確定拠出年金加入者の方が健康保険被保険者全体の水準よりも高い。

図表 2.3.2 確定拠出年金加入者の年収分布



注：「あなたご自身の年収（税・社会保険料の控除前）はおよそいくらでしたか。給与収入、事業所得、資産運用によって得た利子・配当・譲渡益、その他副収入など、全て含めてお答えください。」への回答。

出所：本研究会調査

(2) 保有資産

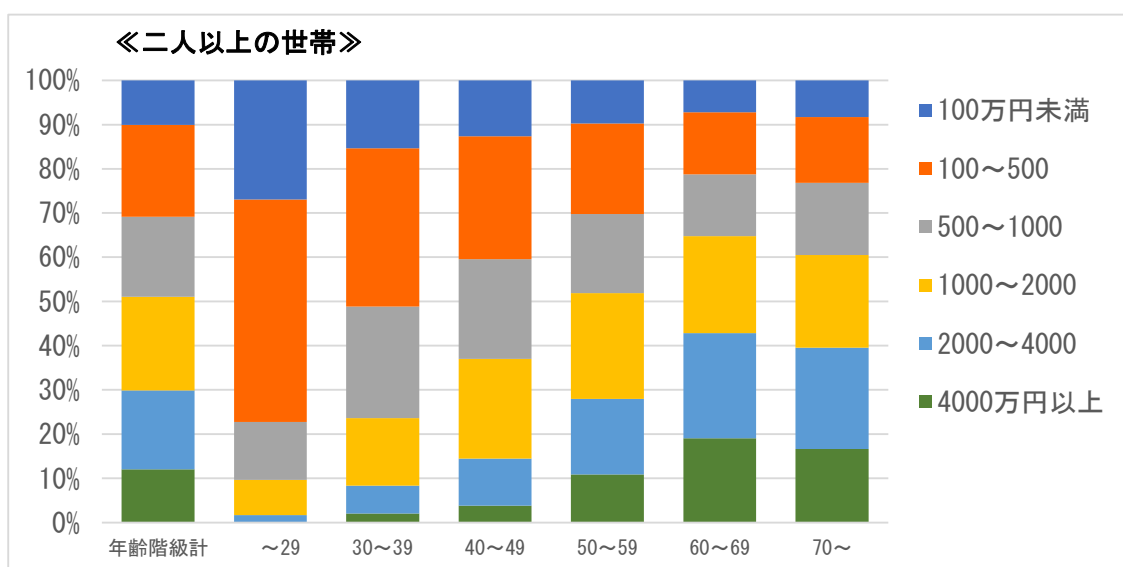
現在保有している金融資産について考察する。

まず家計調査により、二人以上の世帯での世帯主の年齢階級別に貯蓄残高の分布をみると、全般的には世帯主の年齢階級が高いほど、残高の分布は高水準側にシフトする傾向にある。ただし、70歳代の残高分布は60歳代と比べてわずかに低水準寄りとなっている。(図表 2.3.3)

図表 2.3.3 世帯主の年齢階級別 世帯での貯蓄残高分布

二人以上の世帯

貯蓄残高階級	世帯主の年齢階級						
	総数	～29	30～39	40～49	50～59	60～69	70～
総数	6,349,180	97,959	632,335	1,223,377	1,020,422	1,361,769	2,013,318
100万円未満	643,087	26,429	97,101	154,718	99,206	98,219	167,414
100～500	1,316,158	49,236	226,456	340,449	209,532	191,492	298,993
500～1000	1,149,161	12,808	159,091	275,602	182,568	190,441	328,651
1000～2000	1,344,712	7,835	96,771	276,052	243,749	298,342	421,963
2000～4000	1,130,714	1,651	39,902	129,238	174,524	324,111	461,288
4000万円以上	765,348	0	13,014	47,318	110,843	259,164	335,009

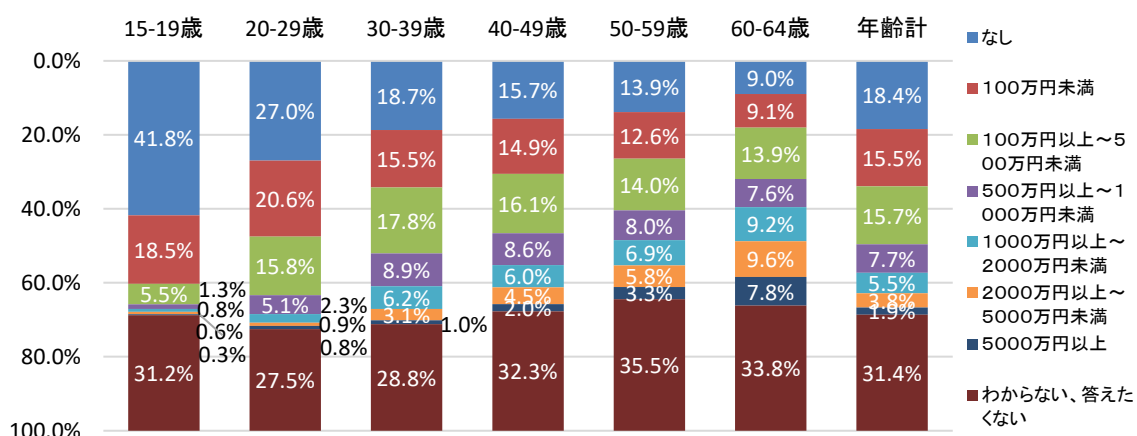


出所：家計調査（2020年）

本研究会調査では、単身者や無業の有配偶者も含めた15～64歳の者に、個人で保有する金融資産の額を尋ねている（図表2.3.4）。調査の性質上「わからない、答えたくない」との回答が3割程度にのぼるものの、金額を回答した者においては、年齢階級が高いほど、金融資産額の分布が高水準側にシフトしている。また、金融資産が「なし」「100万円未満」と回答した者は20歳代で約48%であり、この割合は年齢層が高いほど低くなり、50歳代で約26%、60歳代で約18%となっている。

図表 2.3.4 年齢階級別 保有する金融資産の額

		15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60-64歳	年齢計
全体		778	7433	9096	12051	9609	748	39715
1	なし	325	2005	1701	1891	1332	67	7321
2	100万円未満	144	1528	1414	1791	1211	68	6156
3	100万円以上～500万円未満	43	1178	1620	1936	1342	104	6223
4	500万円以上～1000万円未満	10	377	807	1035	773	57	3059
5	1000万円以上～2000万円未満	6	174	561	728	659	69	2197
6	2000万円以上～5000万円未満	5	66	279	547	560	72	1529
7	5000万円以上	2	62	94	236	317	58	769
8	わからない、答えたくない	243	2043	2620	3887	3415	253	12461

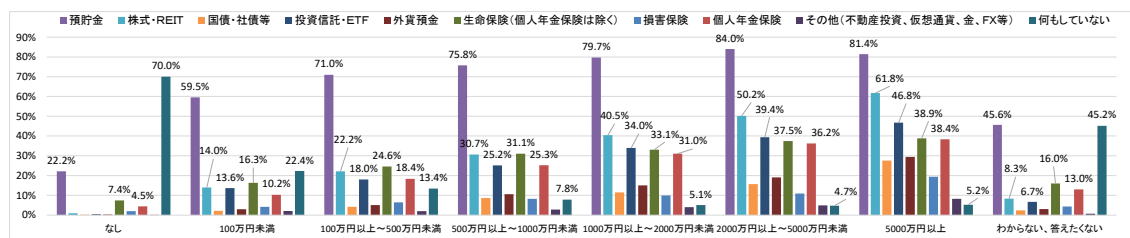


出所：本研究会調査

本研究会調査では、資産形成のために利用している商品を探っているが、その結果を保有する金融資産額階級別にみると、「預貯金」と回答した者の割合は、どの金融資産額階級においても最多であり、6～8割となっている。このほか、「株式・REIT」「投資信託・ETF」「生命保険（個人年金を除く）」「個人年金」との回答が多く、金融資産額が多いほど回答者の割合は高い傾向にある。特に「株式・REIT」は、その傾向が顕著である。なお、ここでの個人年金には iDeCo を含まない。（図表 2.3.5）

図表 2.3.5 保有する金融資産額階級別 利用している金融商品

	なし	100万円未満	100万円以上～500万円未満	500万円以上～1000万円未満	1000万円以上～2000万円未満	2000万円以上～5000万円未満	5000万円以上	わからない、答えたくない	計
全体	7,321	6,156	6,223	3,059	2,197	1,529	769	12,461	39,715
1 預貯金	1,625	3,664	4,417	2,318	1,751	1,284	626	5,688	21,373
2 株式・REIT	67	861	1,380	938	889	767	475	1,036	6,413
3 国債・社債等	17	134	262	264	252	240	212	291	1,672
4 投資信託・ETF	32	840	1,120	770	746	602	360	836	5,306
5 外貨預金	23	180	317	323	330	292	226	383	2,074
6 生命保険（個人年金保険は除く）	545	1,005	1,533	951	728	573	299	1,989	7,623
7 損害保険	142	256	404	251	219	166	149	541	2,128
8 個人年金保険	326	630	1,143	773	682	554	295	1,623	6,026
9 その他（不動産投資、仮想通貨、金、FX等）	10	126	121	87	89	75	63	85	656
10 何もしていない	5,126	1,376	835	240	112	72	40	5,628	13,429



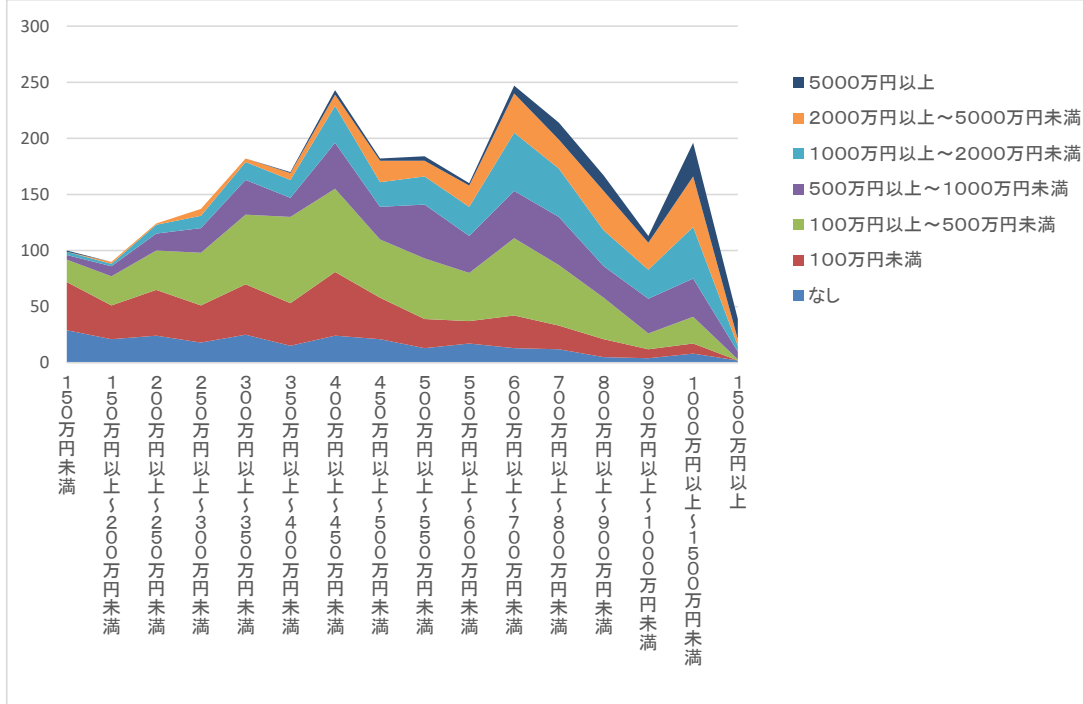
出所：本研究会調査

金融資産の額と年収の関連について、本研究会調査では確定拠出年金への加入者に関してみることができる（図表 2.3.6）。保有している金融資産額、年収ともに「わからない、答えたくない」が一定数あるが、金額を回答した者においては、年収が高いほど、金融資産額が高額となる傾向が見られる。

なお、この結果を年齢階級ごとに再集計したところ、20 歳代においては年収・金融資産額ともに少額である者が多い。年齢が高くなるとともに、年収について高額の者が多くなり、また金融資産額について高額の者が多くなる傾向にあるが、年収が高額であるにもかかわらず金融資産額が少額である者も多くなっている。

図表 2.3.6 確定拠出年金加入者の年収階級別 保有する金融資産額

年収 (…万円以上 ～…万円未満)		現在保有している金融資産額 (…万円以上～…万円未満)							わからない、 答えたくない	計
		なし	～100	100～ 500	500～ 1000	1000～ 2000	2000～ 5000	5000～		
全体		303	480	706	440	380	257	114	781	3,461
1	～150	29	43	20	4	3		1	17	117
2	150～200	21	30	26	9	2	2		7	97
3	200～250	24	41	35	15	8	1		24	148
4	250～300	18	33	47	22	11	6		19	156
5	300～350	25	45	62	31	16	3		29	211
6	350～400	15	38	77	17	16	6	1	41	211
7	400～450	24	57	74	41	33	10	4	40	283
8	450～500	21	37	52	29	22	19	2	21	203
9	500～550	13	26	54	48	25	14	4	25	209
10	550～600	17	20	43	33	26	19	2	25	185
11	600～700	13	29	69	42	52	35	7	32	279
12	700～800	12	21	54	43	43	26	15	33	247
13	800～900	5	16	37	28	32	35	14	30	197
14	900～1000	4	8	14	31	26	24	6	18	131
15	1000～1500	8	9	24	34	46	45	30	28	224
16	1500～	2		1	7	5	6	18	5	44
17	わからない・ 答えたくない	52	27	17	6	14	6	10	387	519



(続く)

年齢階級別での再集計結果（各年齢階級における金額回答者の総数を100%として表示）

年齢／年収	現在保有している金融資産額			
	500万円未満	500万円以上 2000万円未満	2000万円以上	
《20歳代》				
	400万円未満	51.4%	8.1%	0.5%
	400万円以上 800万円未満	21.9%	13.1%	2.9%
	800万円以上	0.5%	0.5%	1.1%
《30歳代》				
	400万円未満	24.1%	7.9%	0.7%
	400万円以上 800万円未満	26.5%	23.7%	5.5%
	800万円以上	1.9%	5.4%	4.2%
《40歳代》				
	400万円未満	17.0%	4.9%	1.0%
	400万円以上 800万円未満	26.9%	17.0%	7.7%
	800万円以上	6.3%	11.1%	8.1%
《50歳代》				
	400万円未満	14.1%	4.0%	0.8%
	400万円以上 800万円未満	23.9%	13.3%	6.9%
	800万円以上	10.3%	13.5%	13.1%

出所：本研究会調査

(3) 同居家族・住まい

ライフプランの策定においては、同居家族や住まいについての考慮は欠かせない。

世帯人員について、平成 27(2015)年の国勢調査でみると、世帯人員 1 人の世帯が 34.5%と最多であり、次いで 2 人の世帯が 27.9%と多い (図表 2.3.7)。

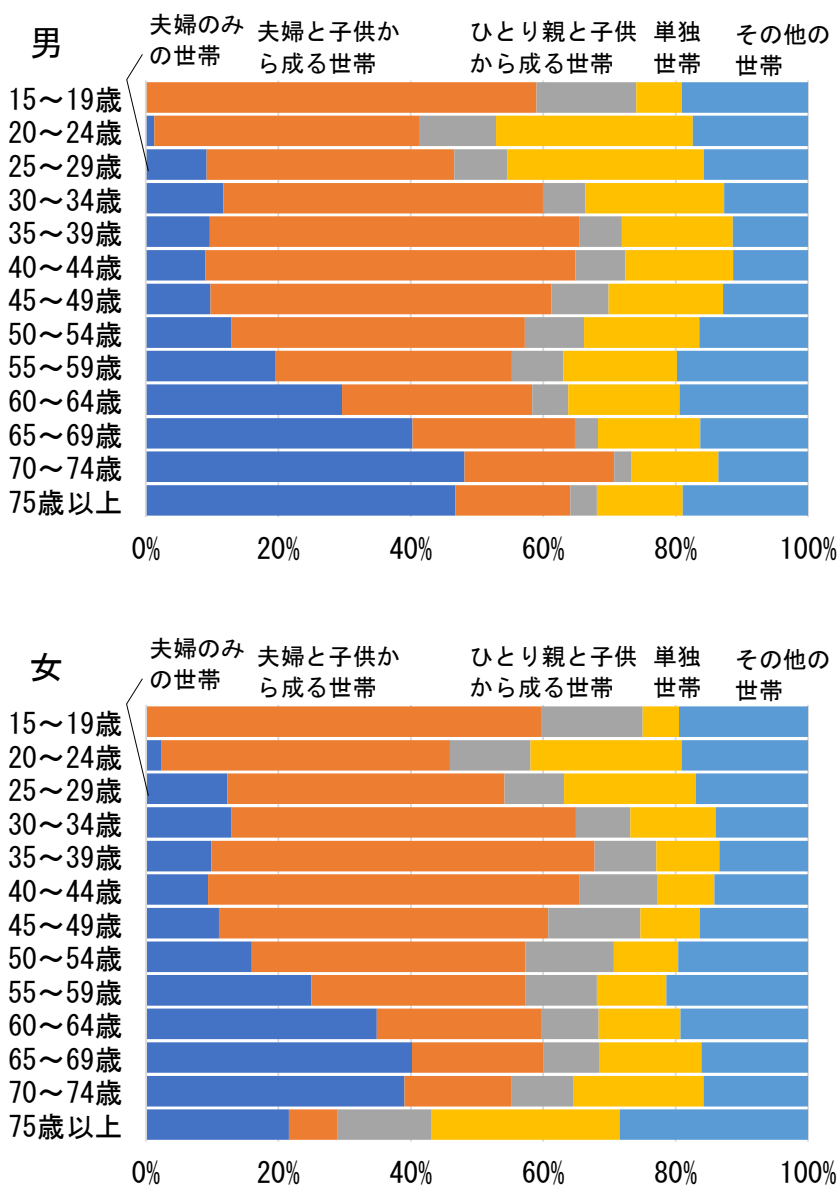
図表 2.3.7 世帯人員別 世帯数

世帯人員	世帯数	割合
総数	53,331,797	100.0
1人	18,417,922	34.5
2	14,876,547	27.9
3	9,364,781	17.6
4	7,069,141	13.3
5	2,403,060	4.5
6	811,735	1.5
7	280,442	0.5
8	79,779	0.1
9	20,845	0.0
10人以上	7,545	0.0

出所：平成 27(2015)年国勢調査

また、属している世帯の類型について、平成 27(2015)年国勢調査でみると、男女ともに 59 歳以下の者は「夫婦と子供から成る世帯」が最多であり、20～30 歳代では次いで「単独世帯」が多い。60 歳以上の者については、75 歳以上の女性では「単独世帯」「その他の世帯」がそれぞれ 3 割と多くなっているものの、それを除くと「夫婦のみの世帯」が最多であり、高齢になるほどその割合が高まる傾向にある。(図表 2.3.8)

図表 2.3.8 性別・年齢階級別・世帯の類型別 世帯人員



出典：平成 27(2015)年国勢調査

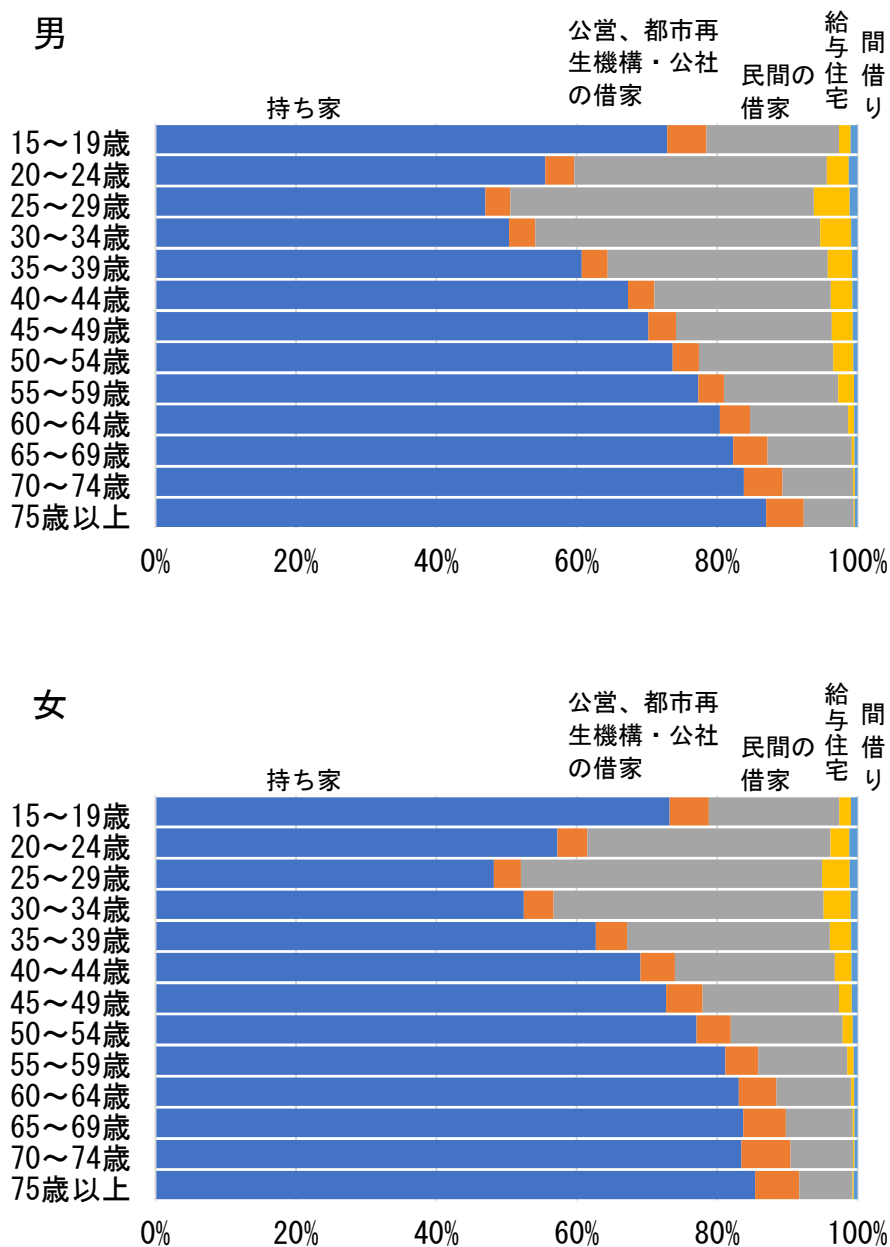
性・年齢		総数 (一般世帯)	夫婦のみの 世帯	夫婦と子供 から成る世 帯	ひとり親と 子供から成 る世帯	単独世帯	その他の世 帯
男	総数	60,747,879	10,718,259	26,527,586	4,300,151	9,600,457	9,601,426
	15～19歳	2,973,795	1,171	1,753,020	447,574	205,054	566,976
	20～24歳	2,964,222	37,749	1,189,452	340,219	880,352	516,450
	25～29歳	3,216,322	294,621	1,203,160	258,992	954,415	505,134
	30～34歳	3,654,821	426,992	1,765,154	232,861	766,067	463,747
	35～39歳	4,173,729	402,837	2,331,282	265,356	700,049	474,205
	40～44歳	4,875,453	436,086	2,726,083	366,910	795,075	551,299
	45～49歳	4,316,240	419,794	2,221,744	374,274	746,282	554,146
	50～54歳	3,930,285	506,313	1,743,062	351,102	685,268	644,540
	55～59歳	3,687,460	719,135	1,318,725	287,362	631,246	730,992
	60～64歳	4,091,668	1,211,896	1,174,649	223,676	687,123	794,324
	65～69歳	4,581,766	1,843,582	1,125,721	159,626	706,977	745,860
	70～74歳	3,504,949	1,686,514	792,156	92,591	459,339	474,349
	75歳以上	5,846,343	2,731,569	1,016,440	233,366	757,991	1,106,977
女	総数	63,548,452	10,718,259	25,395,102	6,859,398	8,817,465	11,758,228
	15～19歳	2,863,537	2,858	1,705,577	439,976	156,717	558,409
	20～24歳	2,883,709	67,841	1,256,670	350,160	658,498	550,540
	25～29歳	3,143,528	385,943	1,315,646	283,977	625,988	531,974
	30～34歳	3,597,386	465,656	1,871,097	295,138	463,501	501,994
	35～39歳	4,101,312	406,147	2,373,812	382,029	390,184	549,140
	40～44歳	4,802,961	449,460	2,692,304	570,733	410,902	679,562
	45～49歳	4,291,326	472,426	2,134,899	598,407	385,345	700,249
	50～54歳	3,942,796	630,898	1,629,271	526,467	382,599	773,561
	55～59歳	3,763,157	940,807	1,214,983	406,748	395,314	805,305
	60～64歳	4,269,938	1,489,709	1,058,862	371,809	527,489	822,069
	65～69歳	4,931,804	1,980,928	982,065	410,558	765,434	792,819
	70～74歳	4,038,135	1,576,350	651,417	377,799	794,992	637,577
	75歳以上	8,563,775	1,849,236	631,333	1,205,045	2,442,953	2,435,208

出典：平成27(2015)年国勢調査

なお、ここで参照した国勢調査においては、入院や単身赴任などにより3か月以上不在となった場合、その不在の者は別の世帯として扱われるため、「ひとり親と子供から成る世帯」には、こうした事情によって親の一方が不在となっているケースも含まれる。また、上記の統計では世帯員の年齢階級別にその属する世帯の類型を集計しているが、「夫婦と子供から成る世帯」「ひとり親と子供から成る世帯」では、集計対象者が親であるか、子供であるかは区別されていない。この統計の利用にあたっては以上の点に留意が必要である。

住宅の種類・所有関係について、平成 27(2015)年国勢調査でみると、男女ともにいずれの年齢層でも「持ち家」が最多であり、次いで「民間の借家」が多い。「民間の借家」の割合については、年齢層によって違いがあり、20 歳代後半が最も高く、それ以上の年齢層では年齢が高まるとともに低下している。(図表 2.3.9)

図表 2.3.9 性別・年齢階級別・住宅の種類及び所有関係別 世帯人員



出典：平成 27(2015)年国勢調査

性・年齢		住宅に住む 一般世帯					
		持ち家	公営、都市再 生機構・公社 の借家	民営の借家	給与住宅	間借り	
男	総数	59,996,160	42,291,305	2,639,196	13,177,943	1,455,198	432,518
	15～19歳	2,930,374	2,136,418	163,723	552,238	49,386	28,609
	20～24歳	2,835,849	1,573,989	117,521	1,020,151	88,594	35,594
	25～29歳	3,076,536	1,445,996	108,390	1,330,011	158,056	34,083
	30～34歳	3,592,902	1,809,936	132,729	1,458,135	159,590	32,512
	35～39歳	4,129,702	2,508,255	152,011	1,293,318	143,338	32,780
	40～44歳	4,828,429	3,249,097	181,477	1,214,451	148,307	35,097
	45～49歳	4,272,970	2,999,408	167,840	949,121	127,670	28,931
	50～54歳	3,891,903	2,866,185	146,324	744,353	111,070	23,971
	55～59歳	3,655,251	2,825,659	134,041	593,573	82,286	19,692
	60～64歳	4,066,905	3,268,531	174,157	569,920	34,616	19,681
	65～69歳	4,563,850	3,755,938	223,150	547,595	17,720	19,447
	70～74歳	3,494,870	2,928,977	192,537	351,148	8,496	13,712
	75歳以上	5,819,404	5,060,695	312,628	413,485	9,190	23,406
女	総数	63,110,010	45,907,751	3,302,899	12,289,769	1,126,917	482,674
	15～19歳	2,836,077	2,077,483	158,286	526,896	46,069	27,343
	20～24歳	2,818,138	1,613,782	119,532	975,915	75,485	33,424
	25～29歳	3,091,710	1,489,609	119,585	1,325,388	122,841	34,287
	30～34歳	3,561,970	1,868,236	150,250	1,370,216	137,536	35,732
	35～39歳	4,070,254	2,552,237	181,141	1,176,214	122,852	37,810
	40～44歳	4,772,454	3,295,727	234,425	1,086,541	113,950	41,811
	45～49歳	4,267,229	3,102,603	222,204	828,779	79,016	34,627
	50～54歳	3,923,750	3,023,600	192,287	624,656	55,305	27,902
	55～59歳	3,748,536	3,041,953	175,320	476,787	33,480	20,996
	60～64歳	4,256,720	3,535,786	228,309	453,849	18,719	20,057
	65～69歳	4,918,788	4,118,625	296,910	468,231	13,739	21,283
	70～74歳	4,027,435	3,360,677	281,967	358,663	8,311	17,817
	75歳以上	8,524,962	7,281,473	534,114	647,257	13,342	48,776

出典：平成27(2015)年国勢調査

確定拠出年金加入者の同居者や住まいについて、本研究会調査で尋ねている（図表 2.3.10）。同居者数については、「0（一人暮らし）」が最多であり、「3人」「2人」（本人を含めて数えると「4人」「3人」に相当する）がこれに続いて多い。

同居者については、「配偶者」が約 75%、「子」が約 55%となっている。

現在の住まいについては、「持ち家」が一戸建てと分譲マンション等をあわせて約 63%、「民間の賃貸住宅」が約 28%となっている。

図表 2.3.10 確定拠出年金加入者の同居者及び住まい

《同居者数》

		回答数	%
全体		3,461	100.0
1	0人（一人暮らし）	823	23.8
2	1人	533	15.4
3	2人	754	21.8
4	3人	773	22.3
5	4人	394	11.4
6	5人	125	3.6
7	6人	35	1.0
8	7人	9	0.3
9	8人以上	15	0.4

《同居者》

		回答数	%
全体		2,638	100.0
1	父や母（配偶者の父や母を含む）	688	26.1
2	配偶者	1,967	74.6
3	子	1,448	54.9
4	祖父や祖母（配偶者の祖父や祖母を含む）	43	1.6
5	孫	5	0.2
6	兄弟姉妹（配偶者の兄弟姉妹を含む）	170	6.4
7	その他親族	45	1.7
8	その他	39	1.5

《現在の住まい》

		回答数	%
全体		3,461	100.0
1	持ち家（一戸建て）	1,527	44.1
2	持ち家（分譲マンション等）	655	18.9
3	社宅、公務員住宅、会社の寮	168	4.9
4	公社・公団・公営の賃貸住宅	140	4.0
5	民間の賃貸住宅	965	27.9
6	その他	6	0.2

出所：本研究会調査

4. 公的年金制度

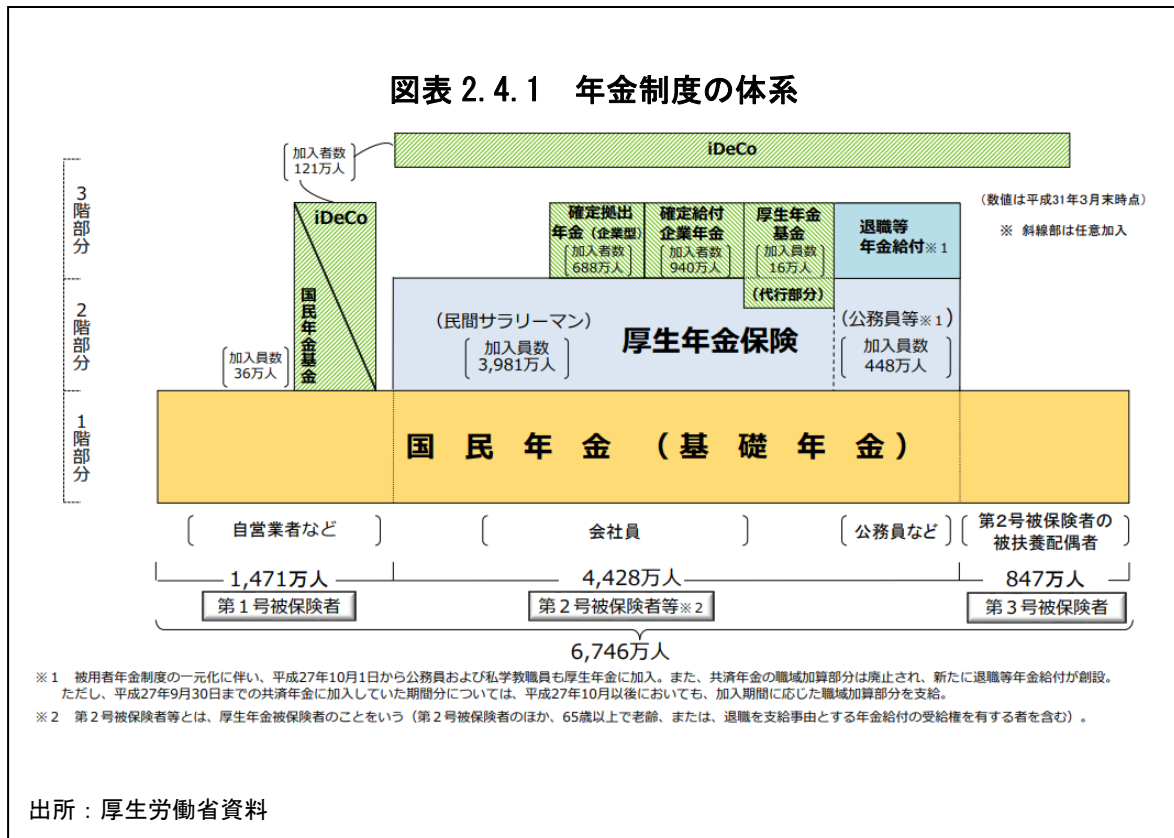
(1) 年金制度の体系

日本の年金制度は、2階建ての公的年金があって、さらに企業年金などの3階部分がある構造となっている。(図表 2.4.1)

公的年金制度には、日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満のすべての人が加入する国民年金と厚生年金の適用事業所に勤める従業員が加入する厚生年金がある。

厚生年金の強制適用となる事業所は、①株式会社などの法人の事業所と、②5人以上の個人事業所(農林漁業、サービス業など一部業種を除く)である。またそれ以外の事業所であっても、従業員の過半数の同意があれば、事業主が申請して、厚生労働大臣の認可を受けることにより、任意適用事業所となることができる。

適用事業所に使用される者は厚生年金被保険者となる。パートタイマー・アルバイトなどの場合、労働時間や賃金が所定の基準を満たせば厚生年金の被保険者となるが、全員が対象となるわけではない。



(2) 公的年金の給付

公的年金制度の給付には老齢給付、障害給付、遺族給付がある。

老齢給付のうち、老齢基礎年金は、保険料納付済み期間と保険料免除期間、合算対象期間の合計が10年以上であれば、受給することができる。また、老齢厚生年金は、老齢基礎年金を受けるのに必要な資格期間を満たし、厚生年金の被保険者期間があれば受給することができる。

老齢基礎年金の年金月額については、被保険者期間に比例した額であり、20歳から59歳まで保険料を満額納めた場合には約6.5万円である。

また、厚生年金被保険者への老齢給付は、老齢基礎年金に、報酬比例の老齢厚生年金が加わる。老齢厚生年金の年金月額は、被保険者期間における報酬の平均額と被保険者期間に比例する。(図表2.4.2)

図表 2.4.2 公的年金の年金額の計算（老齢給付）

国民年金（基礎年金）

被保険者期間（原則20～59歳の40年間）に比例した額。40年間保険料を満額納めた場合の月額は6万5075円（2021年度）であり、以後、次の改定率に基づき毎年度改定される。

- ・新規裁定者（厳密には68歳未満）は、名目可処分所得の伸び率。
- ・既裁定者（厳密には68歳以上）はインフレ率または名目可処分所得の伸び率のいずれか低い方。

厚生年金被保険者（第2号被保険者）であった者の年金は、基礎年金に報酬比例年金が加わる。報酬比例年金の年金額は、基本的には被保険者期間における**報酬の平均額**に、**生年月日に応じた係数**と**被保険者期間の月数**を乗じて算出する。

「**報酬の平均額**」は、「被保険者であった期間の標準報酬の合計」を「被保険者であった期間の月数」で割った額であり、過去の標準報酬は、現在の価値に換算するため実際の標準報酬に再評価率を乗じた額を用いる。

なお、平成15（2003）年3月を境に算式・係数が変わっているのは、賞与の取扱いが変わったためである。報酬の平均額としては、平成15（2003）年3月の前後で次のものを用いる。

- ・平均標準報酬月額 平成15（2003）年3月までの期間について、賞与を含めず、標準報酬月額のみを平均。
- ・平均標準報酬額 平成15（2003）年4月以降の期間について、標準報酬月額と標準賞与の合算額を平均。

「**被保険者期間の月数**」は、厚生年金の被保険者であった期間の月数である。国民年金（基礎年金）の被保険者期間は20歳から59歳までの480ヵ月（40年）であるのに対し、厚生年金の被保険者期間には、20歳未満あるいは60歳以上70歳未満で被用者であった期間も含まれる。例えば高卒年齢の18歳から65歳まで厚生年金被保険者となれば、その期間は47年間になる。

(3) 公的年金における年金額の改定とマクロ経済スライド

公的年金の年金額は、名目手取り賃金変動率（以下、「賃金変動率」と略す。）と物価変動率に応じて、毎年度改定されることになっている。ただし、財政の均衡が図られるまでの間は、マクロ経済スライドが発動され、名目での年金額を引き下げない範囲で、年金改定率が抑制される。

マクロ経済スライドを行う前の年金額の改定率は図表2.4.3のとおりであり、物価変動率と賃金変動率の大小関係によって①～⑥の場合分けを行う。

① ② ③ 賃金変動率 > 物価変動率の場合 ⇒ 新裁:賃金変動率、既裁:物価変動率

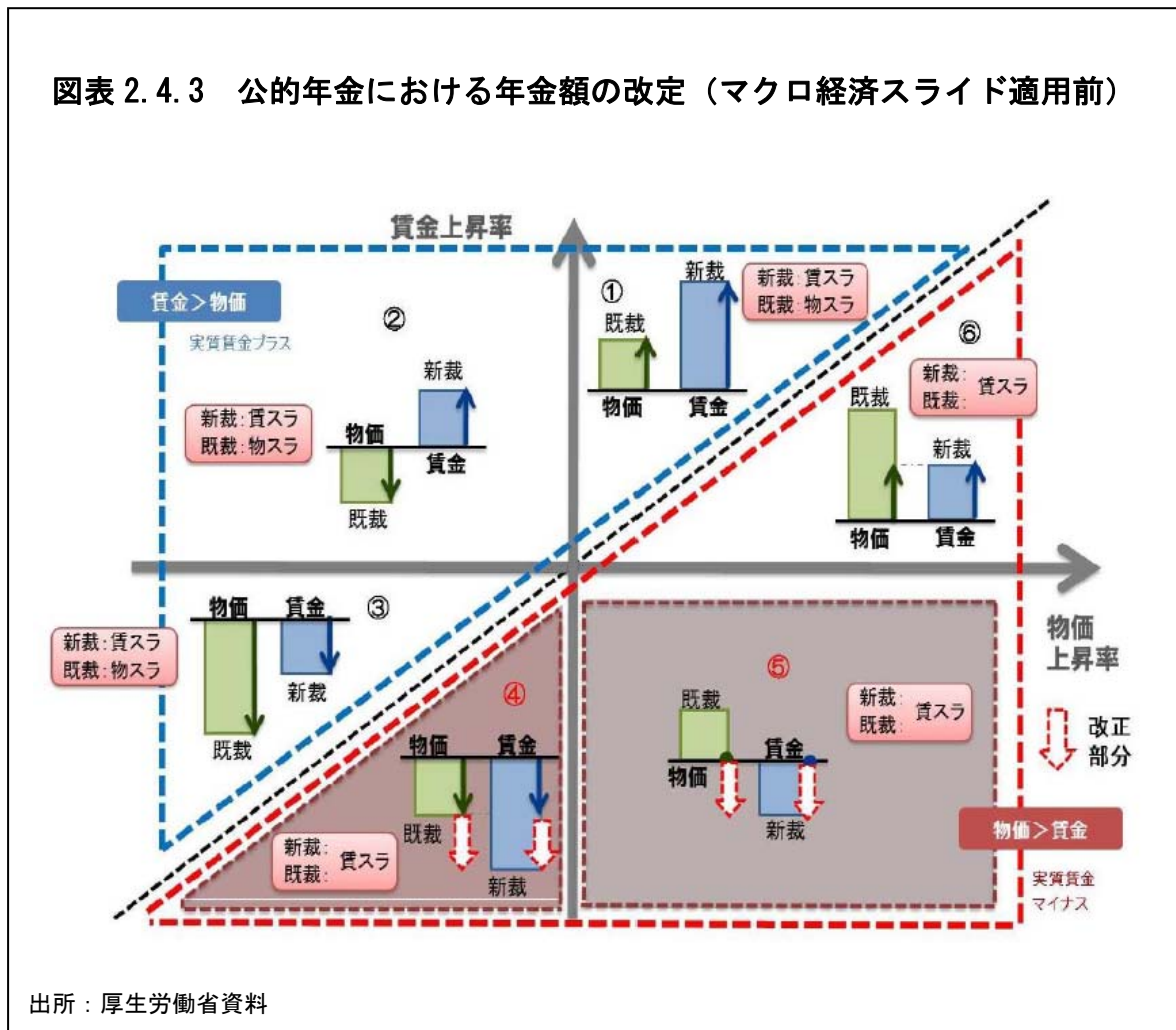
④ ⑤ ⑥ 物価変動率 > 賃金変動率の場合 ⇒ 新裁、既裁ともに賃金変動率

ただし、2020年度までは

④ 0 > 物価変動率 > 賃金変動率 ⇒ 新裁、既裁ともに物価変動率

⑤ 物価変動率 > 0 > 賃金変動率 ⇒ 新裁、既裁ともに改定なし

図表 2.4.3 公的年金における年金額の改定（マクロ経済スライド適用前）



出所：厚生労働省資料

マクロ経済スライドが適用される場合、マクロ経済スライドを行う前の改定率がプラスであれば、当該改定率から「スライド調整率」（公的年金被保険者の減少率と平均余命の延びとして算出された率 0.3%の合計）を差し引いた率で改定される。ただし、差し引いた率がマイナスとなる場合は年金額の改定を行わない。

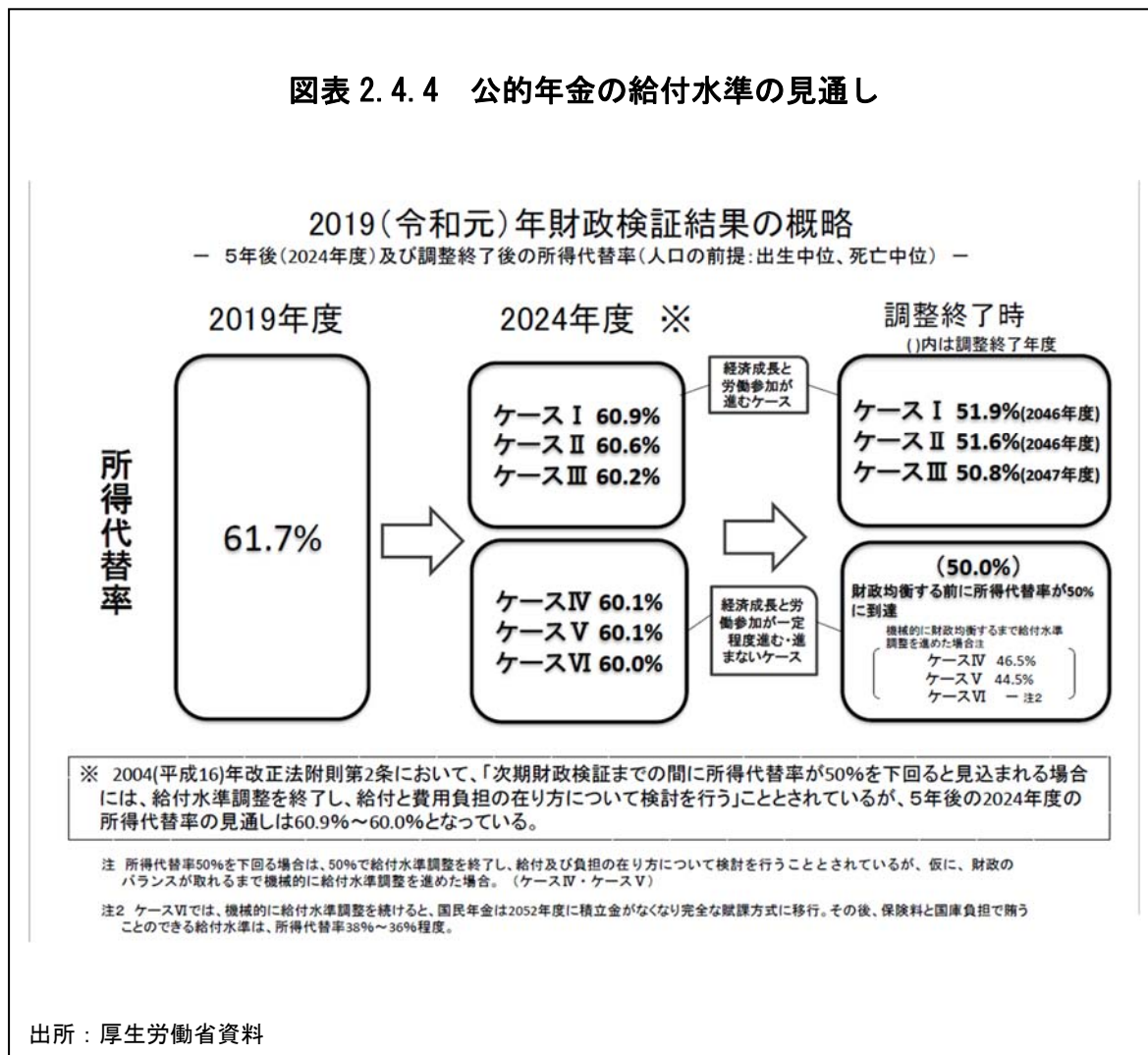
マクロ経済スライドを行う前の改定率が0又はマイナスであればスライド調整は行わないが、2018年度以降においては、スライド調整の未調整分は翌年度以降に繰り越すこととされている（キャリーオーバー制）。

(4) 公的年金の給付水準の見通し

公的年金では、5年に一度、財政検証が行われ、マクロ経済スライドによる調整後の給付水準の見通しが示されている。給付水準の指標として用いられる「所得代替率」は、現役男子の平均手取り収入額に対する厚生年金の標準的な年金額の比率であり、厚生年金の標準的な年金額は、現役男子の平均的な賃金で40年間働いた者の報酬比例年金と二人分の基礎年金の和として定義されている。

令和元(2019)年財政検証の結果によれば、所得代替率は、現在の 61.7%から徐々に低下し、経済成長と労働参加が進むケースでは 51.9%~44.5% (出生や寿命に関する前提は中位の場合)となる見通しとなっている。(図表 2.4.4)

図表 2.4.4 公的年金の給付水準の見通し



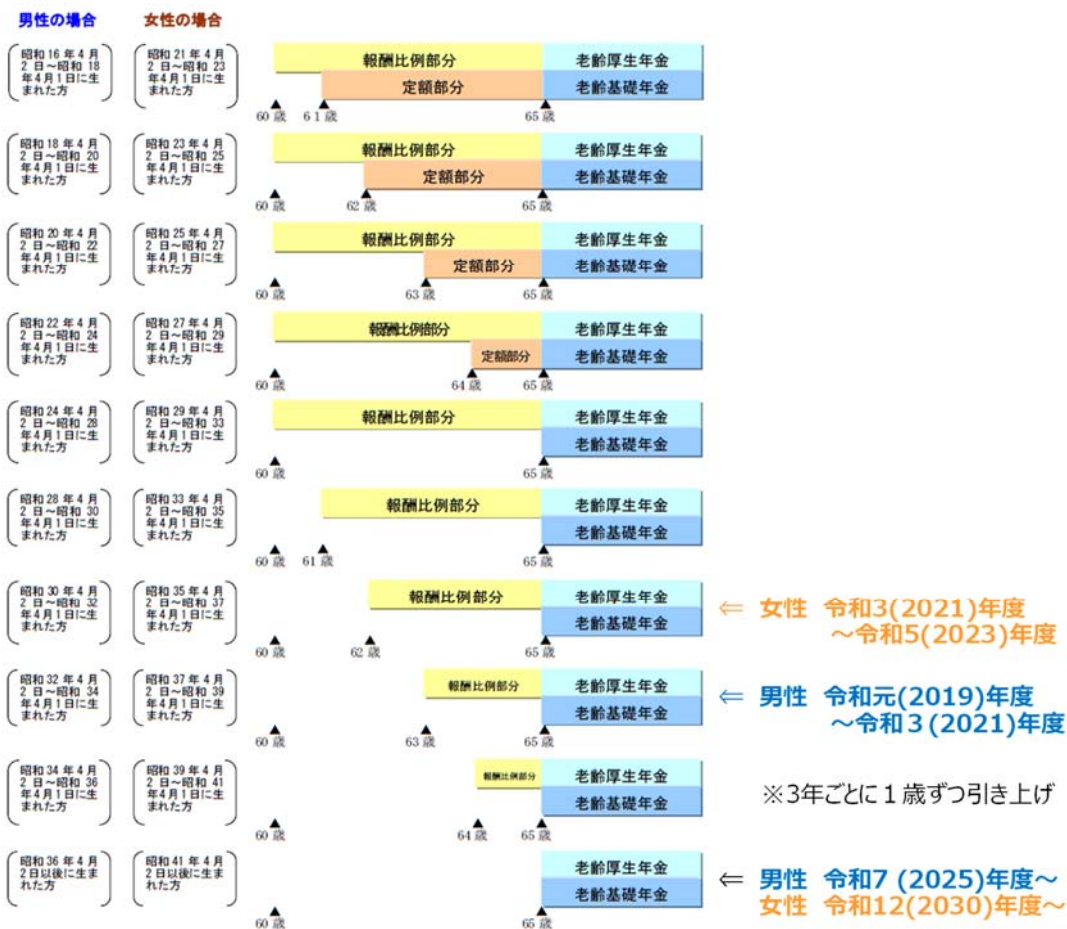
(5) 公的年金の支給開始年齢と繰上げ・繰下げ受給

厚生年金と国民年金（基礎年金）の老齢給付は原則として65歳から支給される。

ただし、厚生年金については現在支給開始年齢引き上げの途上であり、生年月日により、支給開始年齢が異なっている。男性は2025年、女性は2030年に支給開始年齢が65歳になる（図表2.4.5）。

図表 2.4.5 公的年金の支給開始年齢

■昭和16年(女性は昭和21年)4月2日以後に生まれた方は、60歳から65歳になるまでの間、生年月日に応じて、受給開始年齢が引き上げられます。



出所：厚生労働省資料を一部加工

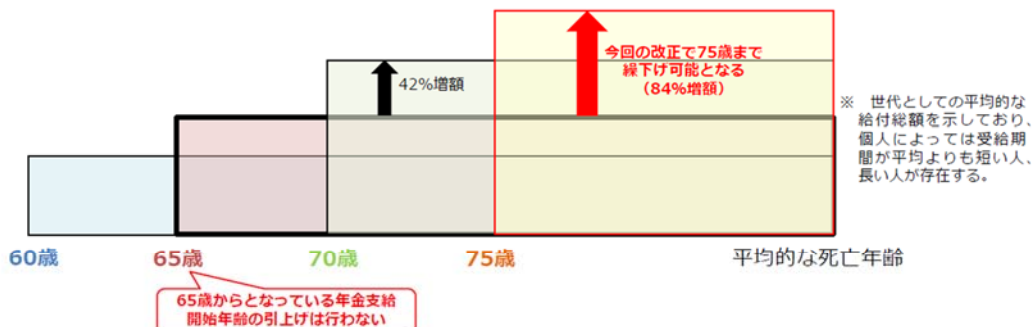
また、厚生年金、国民年金（基礎年金）ともに、繰上げ受給、繰下げ受給の制度があり、受給開始時期を60歳～70歳の間で選択できる。なお、2022年度以降に70歳になる者は60歳～75歳の間で選択できている（図表2.4.6）。

なお、現在の繰下げ受給の選択者は、図表2.4.7のとおり、受給権者の1～2%となっている。

図表 2.4.6 公的年金の受給開始時期

受給開始時期(繰上げ・繰下げ受給制度)の選択肢の拡大について

- ・ 現在、公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。65歳より早く受給を開始した場合（繰上げ受給）には、年金月額が減額（最大30%減額）となる一方、65歳より後に受給を開始した場合（繰下げ受給）には、年金月額は増額（最大42%増額）となる。
 - ・ 今回の改正で、この受給開始時期の上限を、70歳から75歳に引き上げる。75歳から受給を開始した場合には、年金月額は84%増額となる。（令和4年4月施行）
- ※ 繰上げによる減額率・繰下げによる増額率については、選択された受給開始時期にかかわらず年金財政上中立となるよう設定されている。
 ※ 繰下げについては、66歳到達以降に選択することができる。
 ※ 改正後の繰下げについては、令和4年4月1日以降に70歳に到達する方が対象となる。



※ 世代としての平均的な給付総額を示しており、個人によっては受給期間が平均よりも短い人、長い人が存在する。

(参考) 繰上げ・繰下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点（月単位）に応じて計算される。

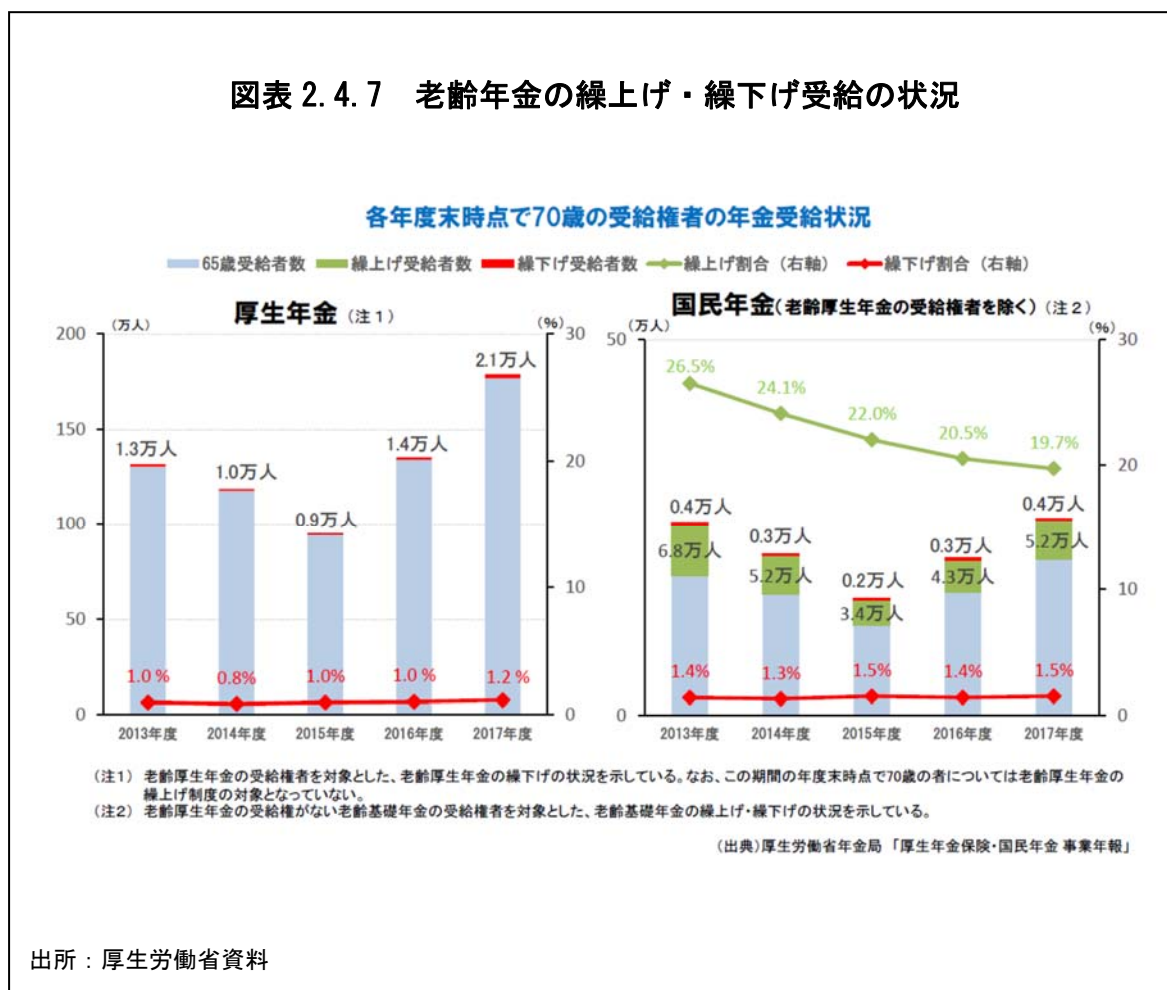
・ 繰上げ減額率 = 0.5% × 繰り上げた月数（60歳～64歳） ※繰上げ減額率は令和4年4月1日以降、60歳に到達する方を対象として、1月あたり0.4%に改正予定。

・ 繰下げ増額率 = 0.7% × 繰り下げた月数（66歳～75歳）

請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
減額・増額率 (改正後)	70% (76%)	76% (80.8%)	82% (85.6%)	88% (90.4%)	94% (95.2%)	100%	108.4%	116.8%	125.2%	133.6%	142%	150.4%	158.8%	167.2%	175.6%	184%

出所：厚生労働省資料

図表 2.4.7 老齢年金の繰上げ・繰下げ受給の状況



(6) 65歳以降の就労と年金

65歳以降に働くと、公的年金の保険料支払いと年金受け取りは以下のとおりとなる。

【①厚生年金の適用事業所に使用される者以外のケース（例えば、自営業主や5人未満の個人事業所に使用される者が該当）】

公的年金の被保険者にならないため保険料の支払いはなく、また厚生年金・国民年金（基礎年金）のいずれについても年金は支給停止されない。

【②厚生年金の適用事業所に使用される者のケース】

老齢厚生年金の報酬比例部分について、その月額と総報酬月額相当額（標準報酬月額及び、過去1年間の標準賞与の総額の1/12の合計）の合計が47万円を上回ると、その超過額の2分の1が支給停止される。報酬比例部分が全額停止されると加給年金も支給停止となる。老齢基礎年金と定額部分である経過的加算については支給停止されない。

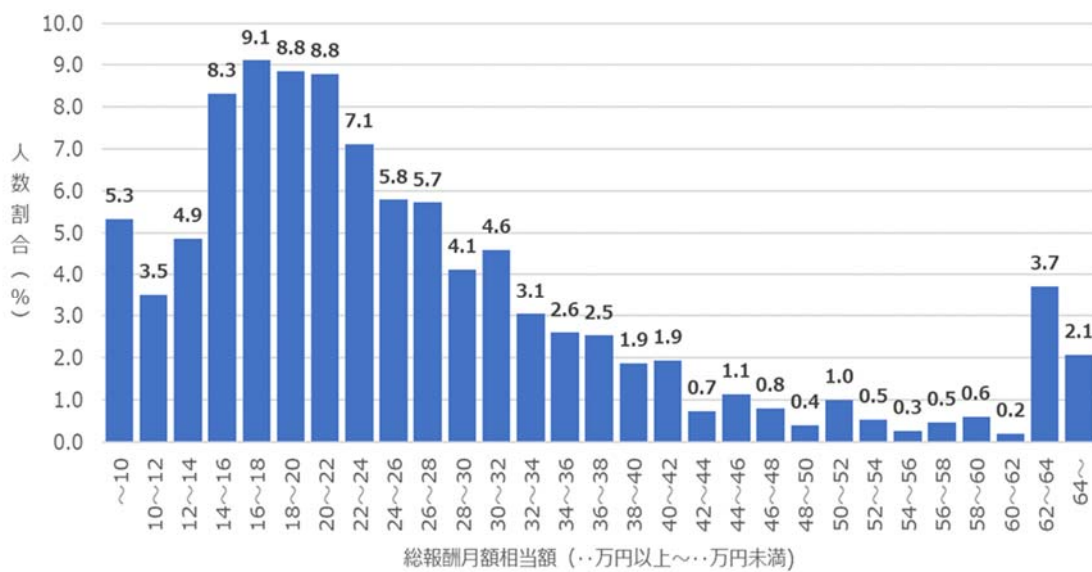
また、70歳未満であれば厚生年金の被保険者となり、標準報酬額の18.3%の厚生年金保険料（労使折半）の支払い義務が生じる。その場合、厚生年金被保険者の資格喪失時（2022年度以降においては毎年10月）に、それまで厚生年金に加入していた期間の加入記録が

年金額に反映される。なお、これによる報酬比例年金の増加額（年額）は通常、標準報酬額の累計額×5.481/1000×0.936である。厚生年金の被保険者期間が40年に満たない場合には、定額部分である経過的加算も増額される。これらの増額は終身にわたる。

65歳以上で老齢年金をもらいながら働いている者の総報酬は、図表2.4.8のとおりであり、月額14万～22万円に約35%が集中している。

図表 2.4.8 65歳以上の在職老齢年金受給者の総報酬分布

平成30(2018)年度末



注1：総報酬月額相当額は、標準報酬月額と1年間の標準賞与額の総額を12で除して得た額とを合算した額。

注2：人数は、第1号厚生年金被保険者期間を持つ在職年金受給者を基に作成。

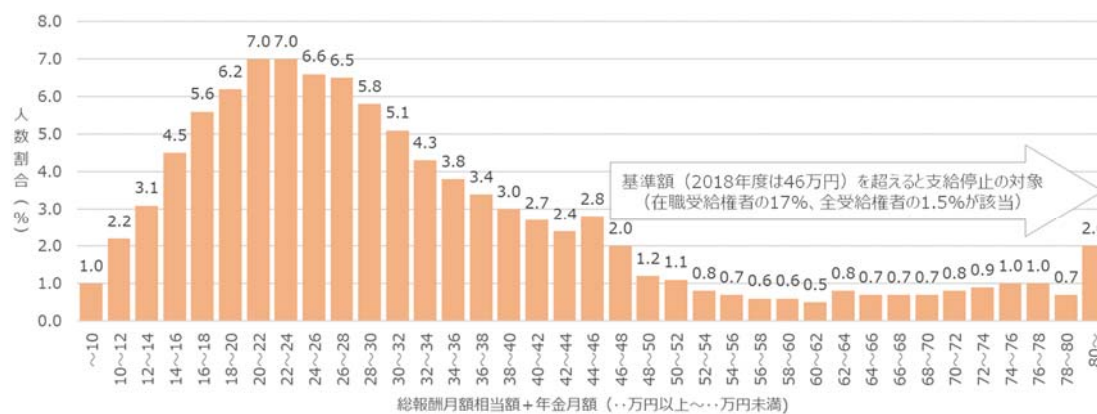
出所：厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000558228.pdf>

65歳以上で老齢年金をもらいながら働いている者の総報酬と老齢厚生年金(報酬比例部分)の合計額は、図表 2.4.9 のとおりであり、月額 20～24 万円がピークとなっている。

図表 2.4.9 65 歳以上の在職老齢年金受給権者の総報酬及び年金の合計額の分布

平成 30(2018)年度末

注：年金額は、在職による支給停止前の報酬比例部分の額である。基礎年金や加給・加算は含まない。



注 1：総報酬月額相当額は、標準報酬月額と 1 年間の標準賞与額の総額を 12 で除して得た額とを合算した額。

注 2：人数は、第 1 号厚生年金被保険者期間を持つ在職年金受給者を基に作成。

出所：厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000555792.pdf>

図表 2.4.10 65歳以上の在職老齢年金受給者の報酬額別の年金月額分布

平成30(2018)年度末

注：年金額は、在職による支給停止前の報酬比例部分の額である。基礎年金や加給・加算は含まない。



注1 総報酬月額相当額は、標準報酬月額と1年間の標準賞与額の総額を12で除して得た額とを合算した額。
 注2 年金月額は、在職老齢年金の支給停止前時点の額。また、報酬比例部分のみの額であり、基礎年金分を含まない。
 注3 図は第1号厚生年金被保険者期間を持つ在職年金受給者を基に作成。データの制約上、第2~4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

(資料) 年金局調べ

3

出所：厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000558228.pdf>

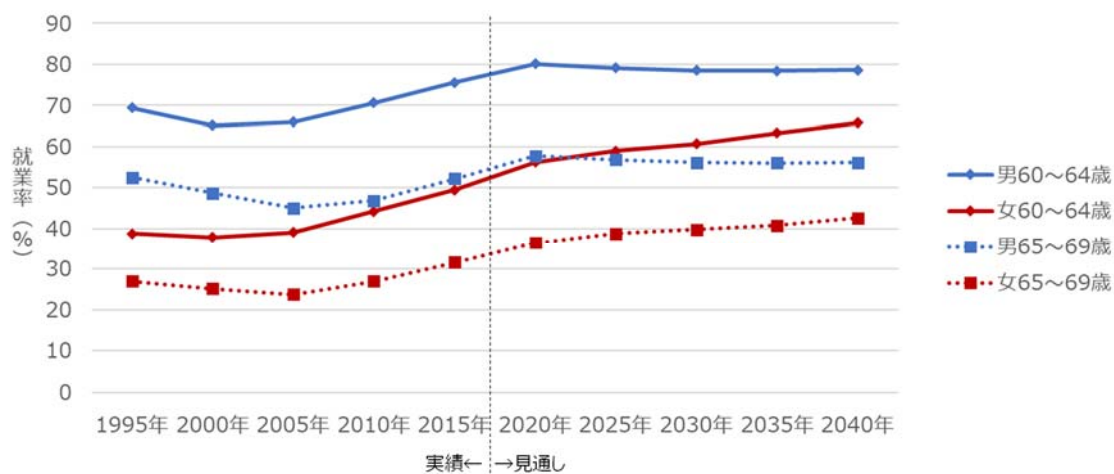
補足すると、働き方にかかわらず、公的年金の受給開始時期は65歳よりも遅らせる（繰り下げる）ことができる。受給開始年齢の上限は70歳（2022年4月1日以降に70歳に達する者は75歳）である。受給開始時期を1か月遅らせるごとに年金額は0.7%増額される。ただし、65歳以降に厚生年金の適用事業所に使用されている場合、仮に受給を遅らせなければ支給停止となっていたであろう部分については、繰下げ受給をしても年金額の増額対象とはならない。

5. 高齢者の就業と雇用

(1) 高齢者の雇用・就労の現状と見通し

60歳代の就業率については、2005年以降、男女ともに上昇してきた。また、(独)労働政策研究・研修機構の労働力需給の推計によれば、2020年以降、ベースライン・労働参加漸進シナリオによれば、男性はほぼ横ばいである一方、女性は上昇を続ける見通しとなっている。ベースライン・労働参加漸進シナリオは、経済成長が実質で1%程度を達成し、希望者全員65歳までの雇用が確保される企業が100%まで高まるとの前提のものである。(図表2.5.1)

図表 2.5.1 高齢者の就業率の実績と見通し



出所：1995～2015年は総務省「労働力調査」。2020年以降は(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)」における「ベースライン・労働参加漸進シナリオ」の数値。

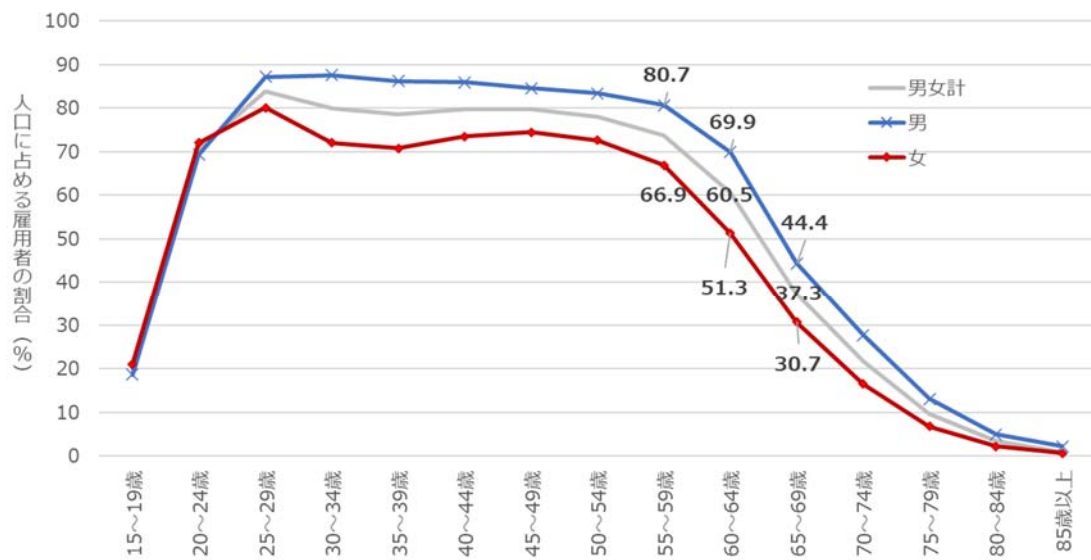
「ベースライン・労働参加漸進シナリオ」について

各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、経済成長と、若者、女性、高齢者等の労働市場への参加が一定程度進むシナリオである(経済成長と労働参加が一定程度進むケース)。

- ・ 年率で実質1%程度の経済成長が達成される。
- ・ 希望者全員が65歳まで雇用の確保される企業割合が100%まで高まり、高齢者の働く環境が整う。

2019年の労働力調査によれば、人口に占める雇用者の割合は、60～64歳では60.5%（男69.9%、女51.3%）、65～69歳では37.9%（男44.4%、女30.7%）となっている（図表2.5.2）。

図表 2.5.2 人口に占める雇用者の割合



出所：労働力調査(2019年)

(2) 定年、継続雇用・再雇用の現状

日本のほとんどの企業では定年制を実施しており、企業規模 31 人以上の企業の 4 分の 3 では定年年齢を 64 歳以下に定めている。定年年齢を 64 歳以下と定める企業の割合は、企業規模が大規模であるほど高くなっている。(図表 2.5.3)

図表 2.5.3 定年制の状況

令和 2 (2020) 年 6 月 1 日現在


企業規模	報告 企業数	定年年齢						
		なし	70歳以上	66~69歳	65歳	64歳以下	65歳までの 雇用確保措置	
							実施済み	未実施
31~50人	56,759 (100.0%)	2,498 (4.4%)	1,224 (2.2%)	773 (1.4%)	12,291 (21.7%)	39,973 (70.4%)	39,883 (70.3%)	90 (0.2%)
51~300人	90,322 (100.0%)	1,872 (2.1%)	1,099 (1.2%)	759 (0.8%)	15,927 (17.6%)	70,665 (78.2%)	70,638 (78.2%)	27 (0.0%)
301人以上	17,070 (100.0%)	98 (0.6%)	75 (0.4%)	33 (0.2%)	2,032 (11.9%)	14,832 (86.9%)	14,831 (86.9%)	1 (0.0%)
31人以上計	164,151 (100.0%)	4,468 (2.7%)	2,398 (1.5%)	1,565 (1.0%)	30,250 (18.4%)	125,470 (76.4%)	125,352 (76.4%)	118 (0.1%)
51人以上計	107,392 (100.0%)	1,970 (1.8%)	1,174 (1.1%)	792 (0.7%)	17,959 (16.7%)	85,497 (79.6%)	85,469 (79.6%)	28 (0.0%)

出所：令和 2 年「高齢者の雇用状況」（厚生労働省）に基づき作成

なお、確定拠出年金を実施している者に対して、勤め先の定年や継続雇用・再雇用制度の有無等について、本研究会調査で尋ねた結果は図表 2.5.4 及び図表 2.5.5 のとおりである。

図表 2.5.4 勤め先の定年

		回答数	%
全体		3,378	100.0
1	定年がある	2,230	66.0
2	定年はない	357	10.6
3	わからない	791	23.4




		回答数	%
全体		2,230	100.0
～59歳		30	1.3
60歳		1,537	68.9
61～64歳		31	1.4
65歳		605	27.1
66～69歳		4	0.2
70歳		23	1.0

出所：本研究会調査

図表 2.5.5 勤め先の継続雇用・再雇用制度

		回答数	%
全体		2,230	100.0
1	継続雇用・再雇用制度ある	1,530	68.6
2	制度はない	272	12.2
3	わからない	428	19.2



		回答数	%
全体		1,530	100.0
60歳		6	0.4
61～64歳		31	2.0
65歳		1,122	73.3
66～69歳		22	1.4
70歳		275	18.0
71～79歳		32	2.1
80歳～		6	0.4
(無回答)		36	2.4

出所：本研究会調査

(3) 雇用年齢と就労希望年齢

勤め先での雇用される年齢と本人が就労を希望する年齢について、本研究会調査では、確定拠出年金の加入者に対して尋ねている（図表 2.5.6）。それによれば、概ね半数の者においては就労希望年齢までの間の雇用があるが、概ね 4 分の 1 の者においては就労希望年齢までの雇用が確保されていない結果となっている。なお、残り約 4 分の 1 の者は、勤め先での雇用年齢を「わからない」と回答している。

この調査は 15 歳以上を対象としているが、定年や引退の時期が近づきつつある 50 歳代に限定すると、概ね半数の者においては就労希望年齢までの間の雇用があることには変わらないが、就労希望年齢までの雇用が確保されていない者の割合は概ね 3 分の 1 に高まる。

図表 2.5.6 雇用年齢と就労希望年齢の関係

		就労希望年齢 >雇用年齢		雇用年齢＝ 就労希望年齢	就労希望年齢 <雇用年齢		雇用 年齢 不明	計
		6 年以上	1～5 年		1～5 年	6 年以上		
定年または継続雇用・再雇用制 度あり	雇用年齢 ～60 歳	85	105	94	14	31		329
	61～64 歳	12	16	4	10	2		44
	65 歳	161	388	477	302	180		1,508
	66～69 歳	3	9		8	3		23
	70 歳～	29	32	89	88	88		326
定年なし				357				357
(定年があるか) わからない							791	791
計		290	550	1,021	422	304	791	3,378

(続く)

50～59 歳（再掲）

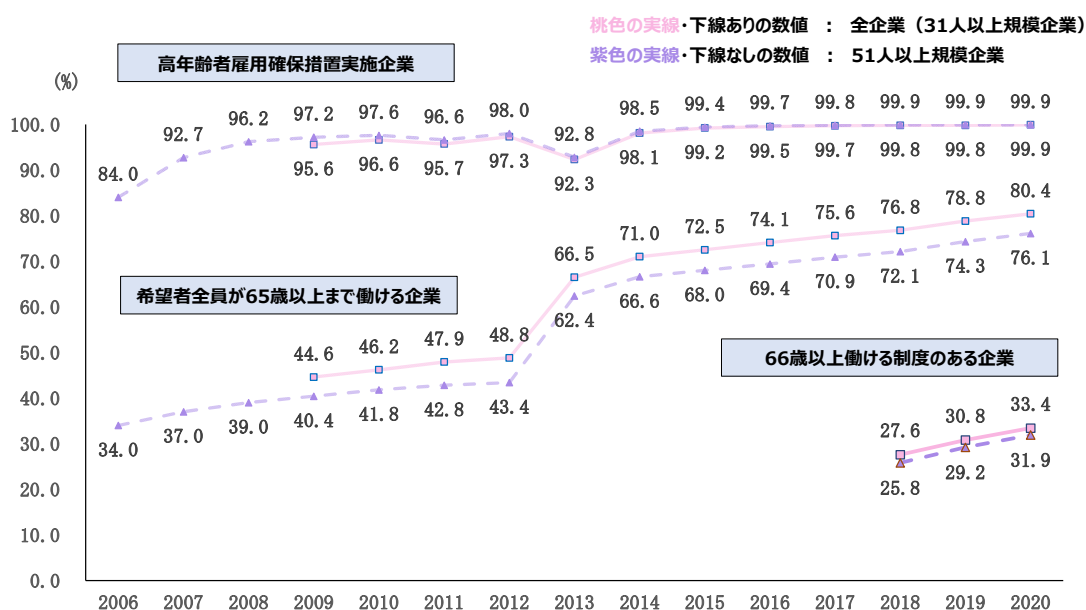
		就労希望年齢 > 雇用年齢		雇用年齢＝ 就労希望年齢	就労希望年齢 < 雇用年齢		雇用 年齢 不明	計
		6 年以上	1～5 年		1～5 年	6 年以上		
定年または 継続雇用・再雇用制 あり	雇用年齢 ～60 歳	18	33	16	3	1		71
	61～64 歳	2	10	2	4	1		19
	65 歳	61	159	152	103	25		500
	66～69 歳	1	2	0	3	1		7
	70 歳～	2	9	25	24	15		75
定年なし				63				63
(定年があるか) わからない							129	129
計		84	213	258	137	43	129	864

- 注
1. 「雇用年齢」は、問 29 で継続雇用・再雇用制度が「ある」場合にはその年齢、「ない」又は「わからない」の場合には、問 28 の定年年齢である。
 2. 就労希望年齢は、「問 32 出来ることなら何歳まで働きたいとお考えですか」への回答である。
 3. 定年がない場合は、雇用年齢＝就労希望年齢とみなした。

出所：本研究調査

公的年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられる途上にある中で、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業には高年齢者雇用確保措置が義務づけられている。2020年6月1日時点での状況を見ると（図表2.5.7）、65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している企業は全体の99.9%に当たる164,033社となっている。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業は80.4%にあたる132,014社となっている。しかしながら、66歳以上働ける制度のある企業は54,802社、割合にして33.4%に過ぎない。65歳を超えて企業に雇用義務がなくなった後の所得確保に課題があると考えられる。

図表 2.5.7 高年齢者雇用確保措置の実施状況



出所：厚生労働省「高年齢者の雇用状況」別表

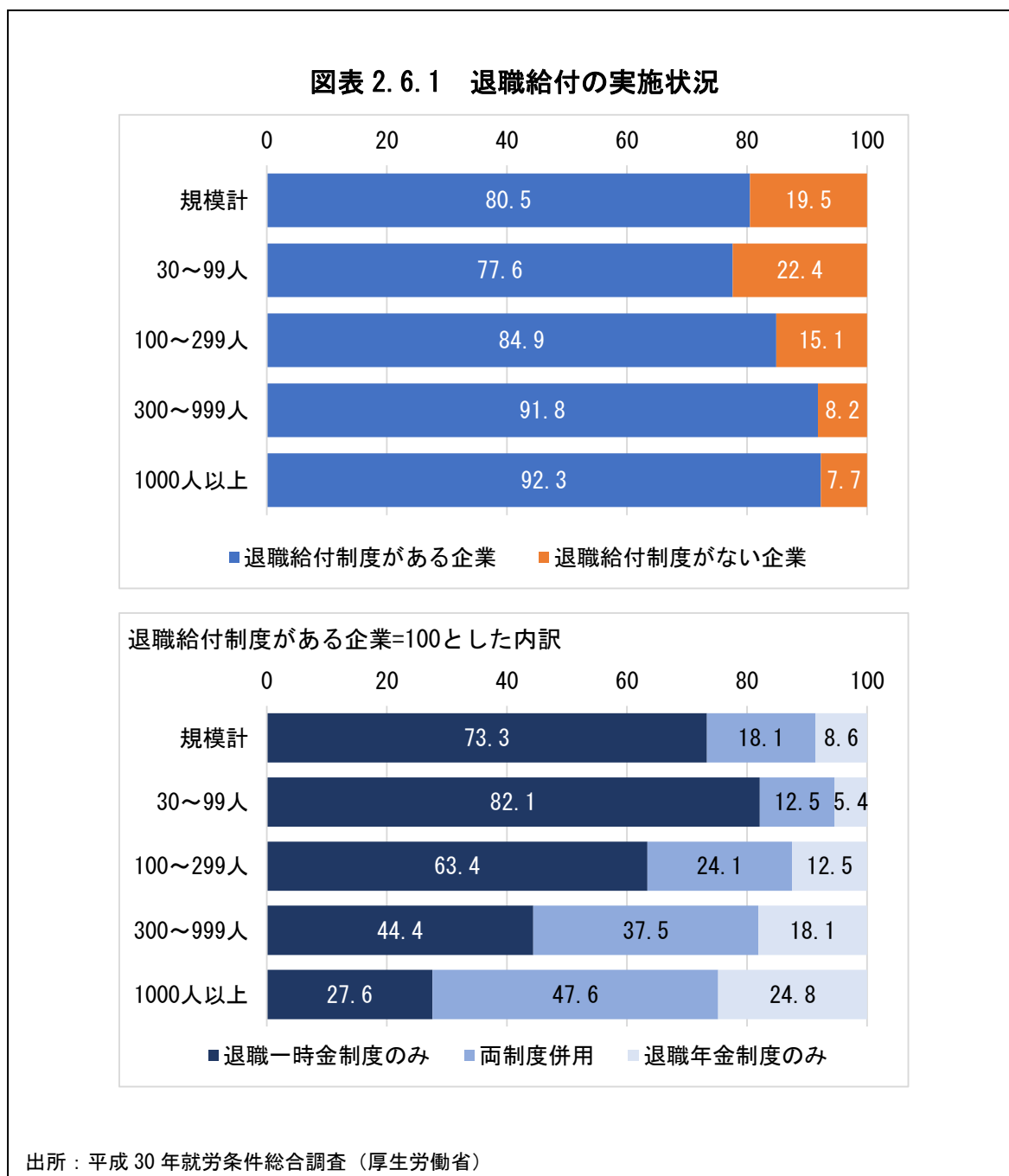
(注) 各年6月1日現在。2013年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、2012年と2013年の数値は単純比較できない。

6. 退職給付

(1) 退職給付

従業員の退職後の生活のために、退職一時金や企業年金などの退職給付制度を実施している企業は約 8 割にのぼる。規模の大きい企業ほど実施率が高く、1000 人以上の企業では 9 割超である。退職給付がある企業では、退職一時金制度を実施しているケースが多いが、企業の規模が大きくなると、退職一時金と企業年金を併用するか、企業年金のみとするケースも多い。

(図表 2.6.1)



一時金と年金を合計した退職給付の1人あたり平均額は、定年での退職の場合、大学・大学院卒（管理・事務・技術職）1983万円、高校卒（管理・事務・技術職）1618万円、高校卒（現業職）1159万円であり、それぞれ退職時の所定内賃金の38.6か月分、40.6か月分、36.3か月分となっている。（図表2.6.2）

図表 2.6.2 退職事由別退職給付額（一時金・年金）

大学・大学院卒 （管理・事務・技術職）		高校卒 （管理・事務・技術職）		高校卒 （現業職）	
1人平均 退職給付額 （万円）	月収 換算 （月分）	1人平均 退職給付額 （万円）	月収 換算 （月分）	1人平均 退職給付額 （万円）	月収 換算 （月分）

平成30年調査計

定年	1,983	38.6	1,618	40.6	1,159	36.3
会社都合	2,156	35.3	1,969	39.5	1,118	33.8
自己都合	1,519	29.6	1,079	29.7	686	23.9
早期優遇	2,326	43.4	2,094	50.8	1,459	48.6

平成25年と平成30年の比較

（平成30年調査計は、集計条件を揃えるため、「医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人」を含まず、また「複合サービス事業」を含まない計数である。）

平成30年調査計

定年	1,788	34.6	1,396	36.1	1,155	36.1
会社都合	2,084	34.0	1,987	39.4	1,116	33.8
自己都合	1,518	30.4	1,025	26.9	658	22.8
早期優遇	2,182	40.8	2,071	50.2	1,444	48.6

平成25年調査計

定年	1,941	37.6	1,673	39.7	1,128	35.0
会社都合	1,807	32.2	1,573	38.5	1,004	34.5
自己都合	1,586	31.1	1,159	31.7	784	27.4
早期優遇	1,966	45.1	1,945	54.1	1,418	48.5

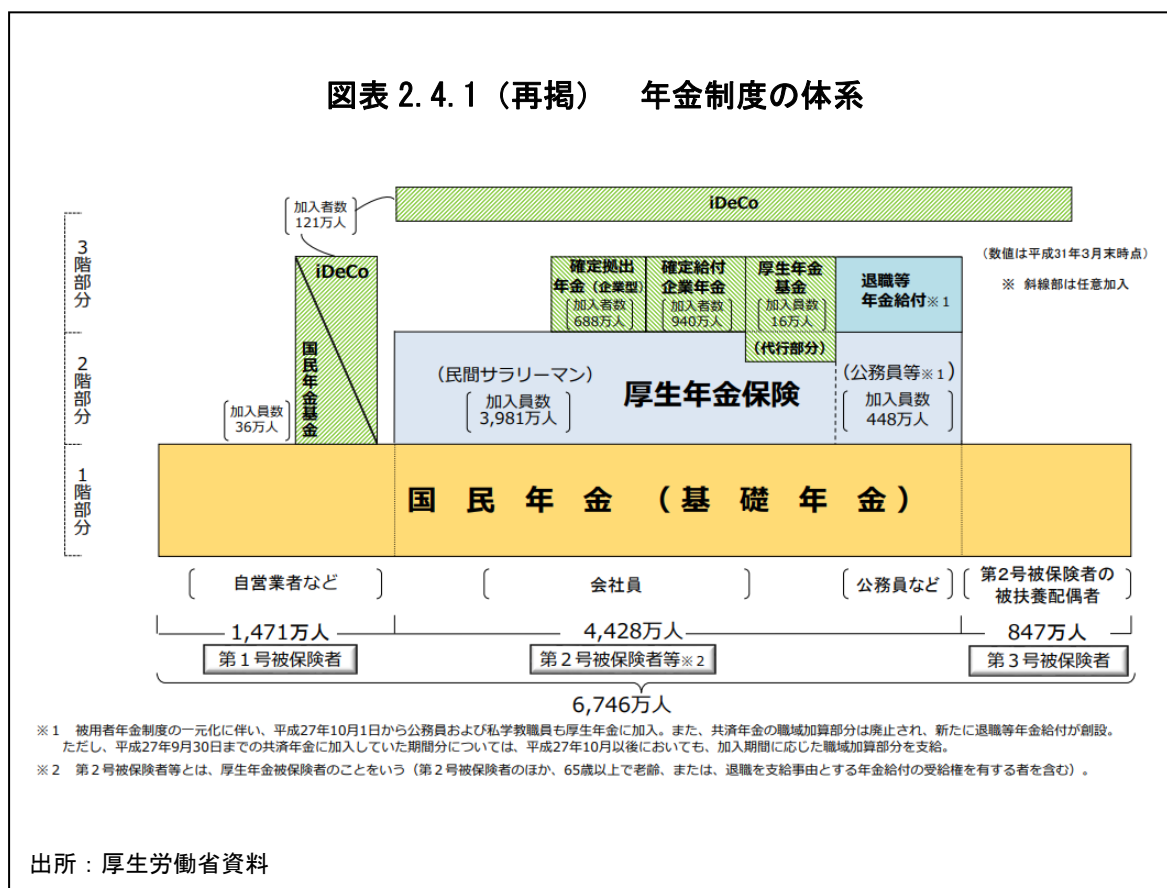
- 注： 1. 退職給付額は、退職一時金額と退職年金の年金現価の計である。
2. 月収換算は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

出所：平成30年就労条件総合調査（厚生労働省）

(2) 企業年金

法的根拠のある企業年金制度には、確定給付（DB）型の「確定給付企業年金制度」、「厚生年金基金制度」と確定拠出（DC）型の「企業型確定拠出年金制度」がある（図表 2.4.1）。これら企業年金制度はそれぞれの企業の労使合意に基づき実施されるが、一旦実施されれば、その企業の規約に定める従業員全員がその企業年金に加入する。確定給付企業年金と企業型確定拠出年金では、基本的に事業主が掛金を負担する。なお、厚生年金基金については 2014 年度以降、新たな設立は認められない。

公務員等の加入する共済組合には、2015 年 9 月まで職域加算と呼ばれる報酬比例年金の上乗せがあったが、公務員の優遇であるとの批判等を受けて廃止され、代わりに企業年金に並ぶ制度として「年金払い退職給付制度」というキャッシュバランスプランが設けられた。年金払い退職給付制度では、保険料の半分を公務員等自らが負担する。



前述の 6.(1)のとおり、約 8 割の企業で退職給付が実施されているが、そのうち 3 割弱では企業年金が実施されている。本研究会調査では、厚生年金の被保険者である者に対して、企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金の 3 つの企業年金へに加入状況を尋ねている（図表 2.6.3）。

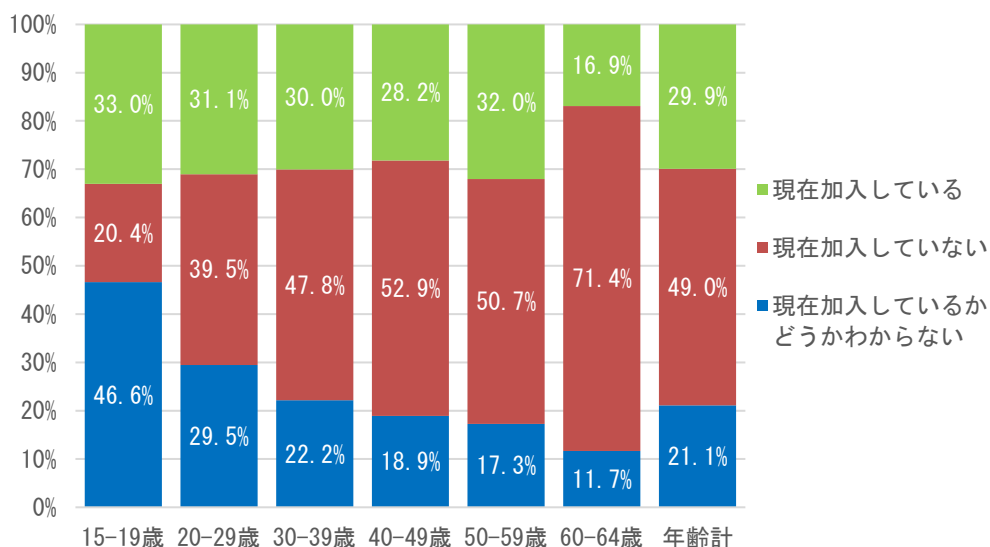
まず企業型確定拠出年金については、「現在加入している」との回答が実態よりも若干多くなっている。「加入しているかどうか分からない」との回答が約 2 割あり、20 歳代では約 3 割であったが、年齢が高まるとともにこの割合は低下している。高齢期が近づくとともに加入意識が高まっていると考えられるが、それでも 50 歳代で 2 割近くが分からないと回答している。

次に確定給付企業年金については、「現在加入している」との回答が実態よりも若干少なくなっている。確定拠出年金のように加入者本人が資産を運用するわけではないため、加入意識が希薄になりやすい面があることの現れではないかと考えられる。

そして厚生年金基金については、現在存続している基金はわずかであるにもかかわらず、3 分の 1 が「現在加入している」と回答したが、これは明らかに回答者の誤認と考えられる。

図表 2.6.3 年齢階級別 企業年金への加入状況

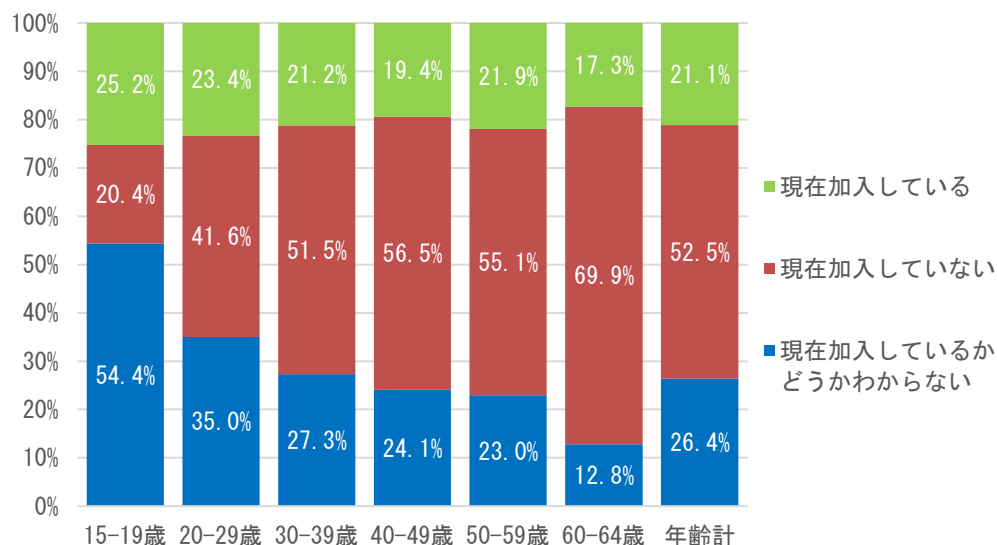
《企業型確定拠出年金》



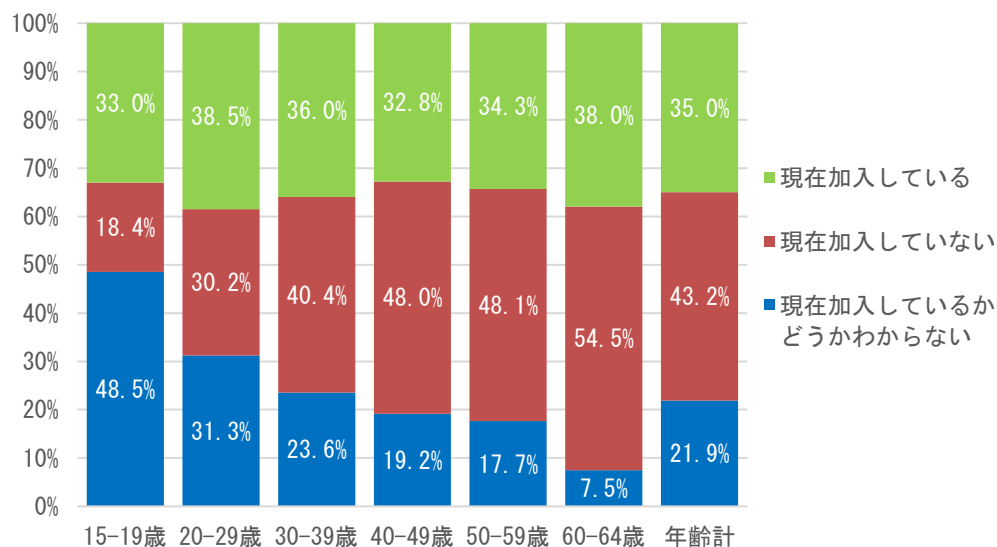
(続く)

図表 2.6.3 年齢階級別 企業年金への加入状況（続き）

《確定給付企業年金》



《厚生年金基金》



出所：本研究会調査

(2) (7) 確定給付企業年金への拠出

確定給付企業年金は、企業ごとに実施する年金であり、給付の内容が事業主と従業員の間で予め定められ、掛金は原則的には事業主負担となっている（図表 2.6.4）。掛金額については、その水準に上限は定められておらず、給付に必要な額として数理計算により定められる。

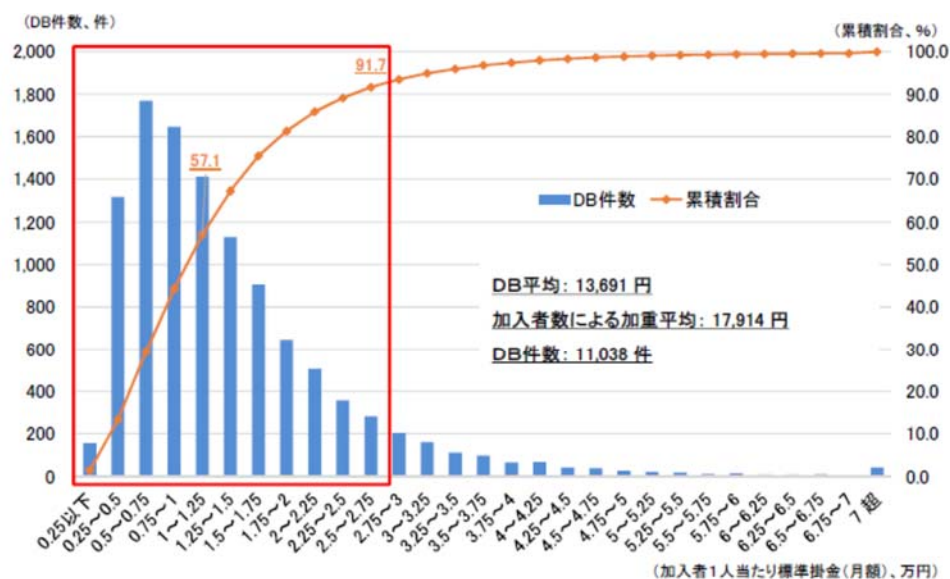
給付確定給付企業年金への拠出状況については、毎年公表されている統計ではないが、厚生労働省の部会で図表 2.6.5 が示されている。これによれば、確定給付企業年金の掛金は月額 1 万円を下回るあたりにピークがあり、全体の約 9 割のプランでは 2.75 万円以下となっている。プランの単純平均では 1 万 3691 円である一方で、加入者による加重平均は 1 万 7900 円となっており、比較的大規模な企業ほど掛金額が高いと推測される。

国の統計では加入者の年齢階級別分布は存在しないことから、第一生命の協力を得て、同社の業務データの集計結果の提供を受けた。その結果は図表 2.6.6 のとおりであるが、これによれば上位 40～60 パーセントに属する加入者の平均月額は、24 歳以下の年齢階級では月額 10 万円を下回り、50～54 歳で 20 万円を若干超える程度までは年齢とともに水準が高まっている。

図表 2.6.4 確定給付企業年金（DB）の概要

	基金型	規約型
実施主体	認可を受けて設立された企業年金基金	規約の承認を受けた事業主
加入対象者	実施事業所に使用される厚生年金被保険者 ※ただし、第 1 号厚生年金被保険者又は第 4 号厚生年金被保険者のみ	
掛金	原則として事業主拠出 (年金規約に定めた場合は、本人の同意を条件に加入者も拠出可能)	
拠出限度額	なし	

図表 2.6.5 確定給付企業年金の掛金拠出状況

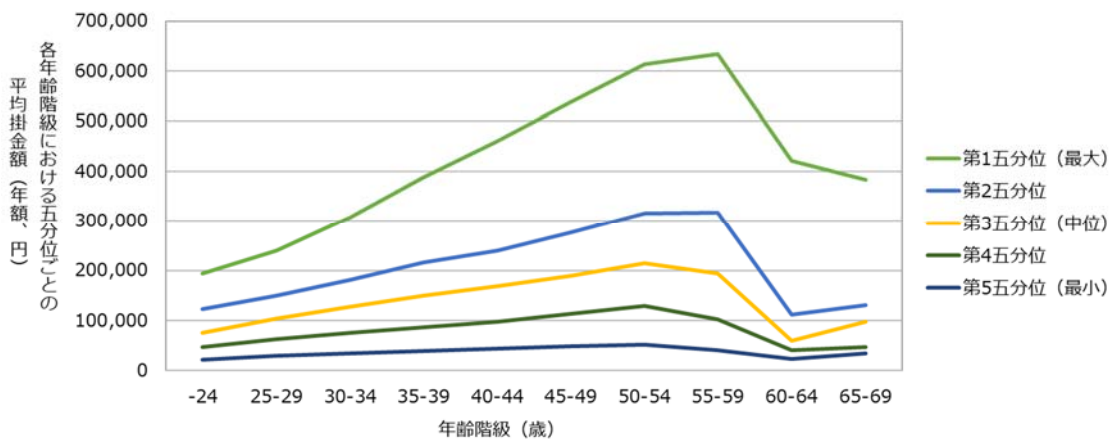


※ 2015～2017(平成27～29)年度のDB事業報告書に基づき、3年間連続して標準掛金を拠出したDBを対象に集計。
 ※ 上図は、DBごとに事業年度中に支払った標準掛金総額を年度末時点の加入者数で除して加入者1人当たりの標準掛金を算出した上で、当該額の階級別にDB件数を計上したものである。

出所：厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000708998.pdf>

図表 2.6.6 確定給付企業年金の掛金拠出状況

DBの事業主掛金（標準掛金、加入者1人あたり年額）										2021年3月24日時点
年齢階級	～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	計
加入者数	34,555	67,761	73,779	80,023	95,045	106,215	88,157	64,779	7,516	617,830
平均掛金額（年額）	92,248	116,722	145,420	175,606	201,956	232,455	264,405	257,145	131,250	195,388
各年齢階級における五分位ごとの平均掛金額（年額）										
第1五分位（最大）	194,030	238,778	307,463	388,404	460,250	536,827	613,022	633,321	421,432	
第2五分位	122,177	149,200	181,225	215,129	239,229	275,106	315,224	316,191	111,018	
第3五分位（中位）	75,939	103,891	127,996	148,970	168,473	188,965	213,718	193,669	60,093	
第4五分位	46,937	62,236	75,517	86,286	98,241	113,534	128,770	102,076	40,883	
第5五分位（最小）	22,158	29,539	34,911	39,265	43,587	47,841	51,349	40,500	23,599	



出所：第一生命による業務データの統計処理結果

(2) (イ) 企業型確定拠出年金への拠出

企業型確定拠出年金への拠出状況について、3つのデータソースの結果を掲げている。

一つは、記録型運営管理機関4社の業務報告書の集計結果である。これは一般には公開されていないが、厚生労働省に行政文書開示請求を行って入手した業務報告書を集計したものであり、全数統計と考えて差し支えない。この集計結果からは、年齢階級別掛金額の分布は把握できるが、掛金額と年収との関係は分からない。

もう一つは、今般実施した本研究調査である。これは、サンプル調査であるものの、掛金額、年齢、年収の関係を同時に明らかにできる。

そしてさらに、第一生命による業務データの集計結果である。これは、他の統計を補完する目的で入手している。

図表 2.6.7 企業型確定拠出年金（企業型 DC）の概要

実施主体	企業型年金規約の承認を受けた事業主
加入対象者	実施事業所に使用される厚生年金被保険者 ※ただし、第1号厚生年金被保険者又は第4号厚生年金被保険者のみ
掛金	事業主拠出 (企業型確定拠出年金の規約に定めた場合は加入者も拠出可能)
拠出限度額	<ul style="list-style-type: none"> ■ 確定給付型の年金を実施していない場合： 55,000 円／月 ※企業型確定拠出年金の規約において個人型への同時加入を認める場合：35,000 円／月 ■ 確定給付型の年金を実施している場合： 27,500 円／月 ※企業型確定拠出年金の規約において個人型への同時加入を認める場合：15,500 円／月

図表 2.6.8 企業型 DC の掛金拠出状況

	(単位：円)		
	男	女	計
事業主掛金額	24,682	19,387	23,484
加入者掛金額	10,115	7,776	9,539
合計	26,778	21,184	25,512

注：2018年12月～2019年11月の期間内に企業型DCの加入者期間を有するものについて、掛金総額を加入者期間の合計で除した額

出所：記録型運営管理機関4社の業務報告書の集計結果（厚生労働省に行政文書開示請求を行って入手）

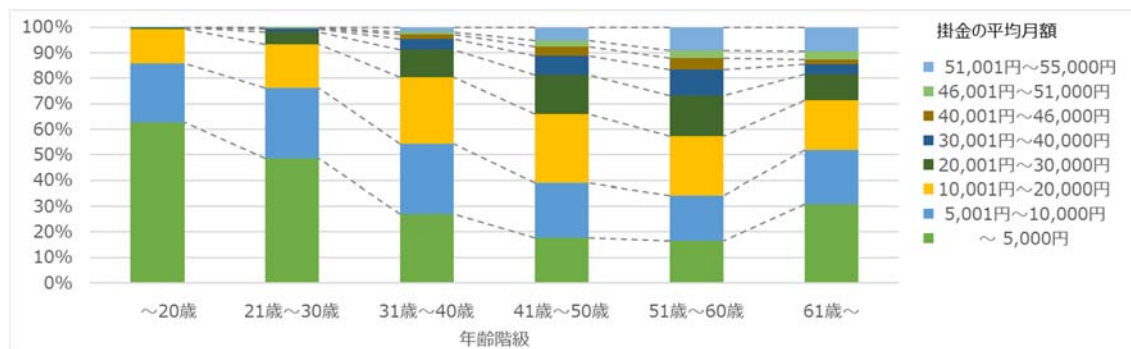
まず、業務報告書の集計結果から、年齢階級別の掛金額の分布をみる。

図表 2.6.9 は「他の企業年金なし」、つまり企業型 DC だけを実施しているところの事業主掛金の分布をみたものである。掛金の上限額は月額 5 万 5000 円だが、実際には 2 万円以下のところに集中している。年齢階級別に見ていくと、60 歳以下では、年齢階級が高いほど掛金水準が高い傾向にある。

図表 2.6.10 は「他の企業年金あり」、つまり確定給付企業年金 (DB) や厚生年金基金などを実施しているところの事業主掛金の分布をみたものである。掛金の上限は月額 2 万 7500 円であるが、多くの加入者は 2 万円以下である。年齢階級別に見ていくと、60 歳以下では、年齢階級が高いほど掛金水準が高い傾向にある。

図表 2.6.9 企業型 DC の掛金拠出状況
—事業主掛金 (他の企業年金なし)—

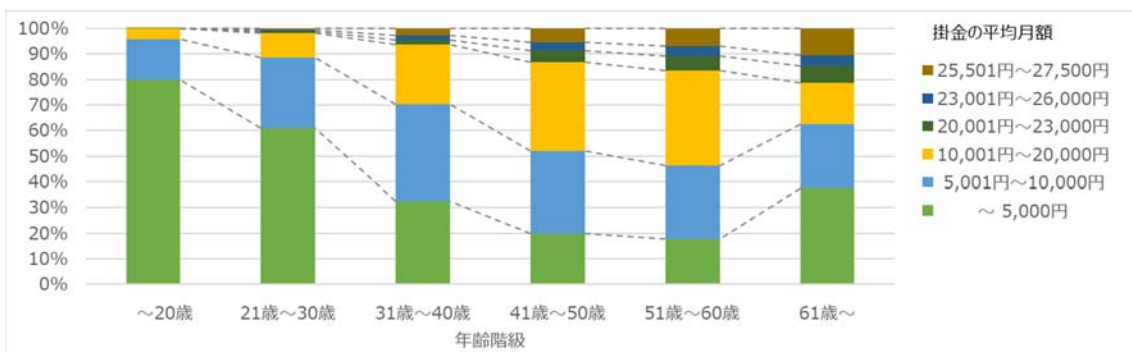
他の企業年金なし							
年齢 掛金の平均月額	～20歳	21歳～30歳	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	61歳～	計
～ 5,000円	27,580	337,210	221,554	170,096	95,730	1,653	853,823
5,001円～10,000円	10,244	193,265	225,473	203,695	102,543	1,133	736,353
10,001円～20,000円	5,849	118,984	214,005	257,906	134,193	1,042	731,979
20,001円～30,000円	326	31,671	88,699	145,564	92,637	538	359,435
30,001円～40,000円	23	8,827	35,347	73,271	58,864	220	176,552
40,001円～46,000円	1	2,883	13,650	33,179	26,270	87	76,070
46,001円～51,000円	1	1,156	8,530	23,091	18,205	183	51,166
51,001円～55,000円	4	1,569	15,597	50,448	52,404	501	120,523
計	44,028	695,565	822,855	957,250	580,846	5,357	3,105,901



出所：記録型運営管理機関 4 社の業務報告書の集計結果 (厚生労働省に行政文書開示請求を行って入手)

図表 2.6.10 企業型 DC の掛金拠出状況
 —事業主掛金（他の企業年金あり）—

他の企業年金あり 年齢 掛金の平均月額	～20歳	21歳～30歳	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	61歳～	計
～ 5,000円	45,281	471,961	336,137	263,593	169,483	3,923	1,290,378
5,001円～10,000円	8,912	213,850	389,131	428,520	273,818	2,611	1,316,842
10,001円～20,000円	2,314	74,609	240,722	463,029	357,270	1,688	1,139,632
20,001円～23,000円	35	4,319	20,414	61,570	54,105	714	141,157
23,001円～26,000円	20	3,008	16,408	43,420	38,532	419	101,807
25,501円～27,500円	28	5,637	28,646	71,418	65,442	1,111	172,282
計	56,590	773,384	1,031,458	1,331,550	958,650	10,466	4,162,098

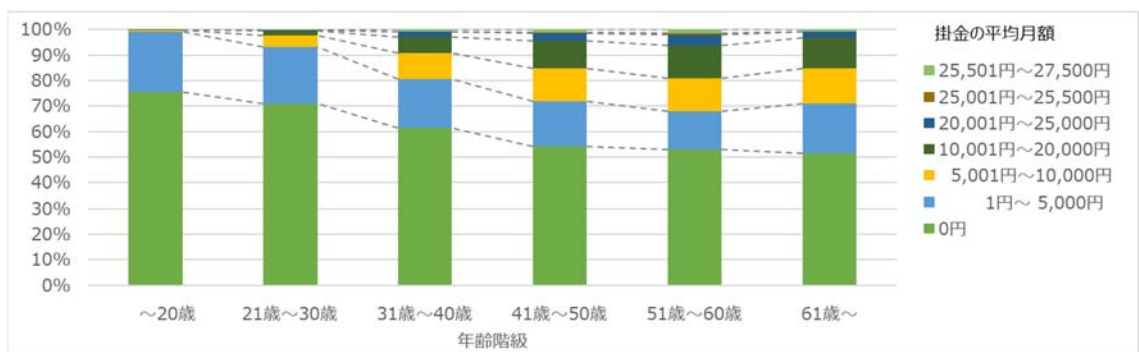


出所：記録型運営管理機関4社の業務報告書の集計結果（厚生労働省に行政文書開示請求を行って入手）

図表 2.6.11 と図表 2.6.12 は、同じ統計から、加入者掛金の状況をみたものである。他の企業年金の有無のいずれにおいても、掛金額 0 円の者が相当数存在している。

図表 2.6.11 企業型 DC の掛金拠出状況
 —加入者掛金（他の企業年金なし）—

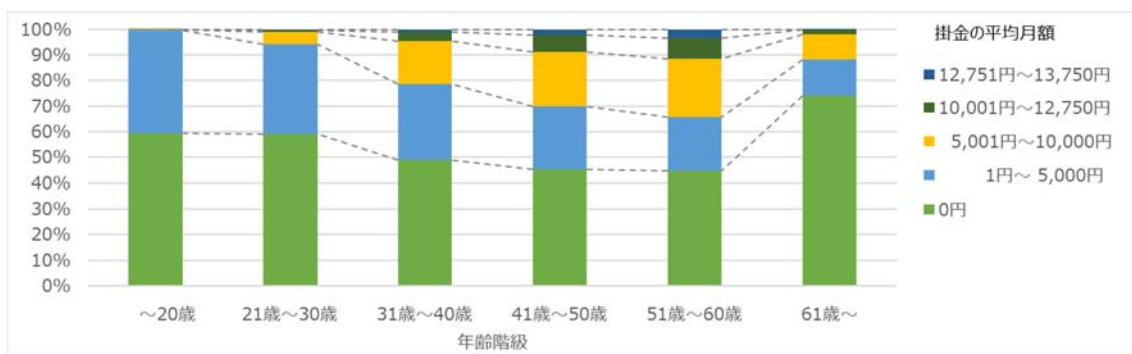
他の企業年金なし							
年齢 掛金の平均月額	～20歳	21歳～30歳	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	61歳～	計
0円	8,779	141,164	160,264	170,582	99,394	1,034	581,217
1円～5,000円	2,754	44,357	50,955	55,123	27,770	386	181,345
5,001円～10,000円	97	8,935	26,375	40,606	24,179	281	100,473
10,001円～20,000円	12	3,526	16,863	34,284	24,398	239	79,322
20,001円～25,000円	0	597	4,737	9,576	7,828	49	22,787
25,001円～25,500円	0	45	635	1,012	1,095	1	2,788
25,501円～27,500円	0	302	1,882	3,264	2,426	14	7,888
計	11,642	198,926	261,711	314,447	187,090	2,004	975,820



出所：記録型運営管理機関4社の業務報告書の集計結果（厚生労働省に行政文書開示請求を行って入手）

図表 2.6.12 企業型 DC の掛金拠出状況
—加入者掛金（他の企業年金あり）—

他の企業年金あり							
年齢	～20歳	21歳～30歳	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	61歳～	計
掛金の平均月額							
0円	12,907	158,206	175,172	213,740	157,694	3,613	721,332
1円～5,000円	8,672	94,241	105,138	114,718	74,728	684	398,181
5,001円～10,000円	97	12,680	60,382	99,664	80,455	490	253,768
10,001円～12,750円	8	1,839	12,913	31,664	28,255	81	74,760
12,751円～13,750円	4	811	3,539	10,212	11,969	9	26,544
計	21,688	267,777	357,144	469,998	353,101	4,877	1,474,585



出所：記録型運営管理機関4社の業務報告書の集計結果（厚生労働省に行政文書開示請求を行って入手）

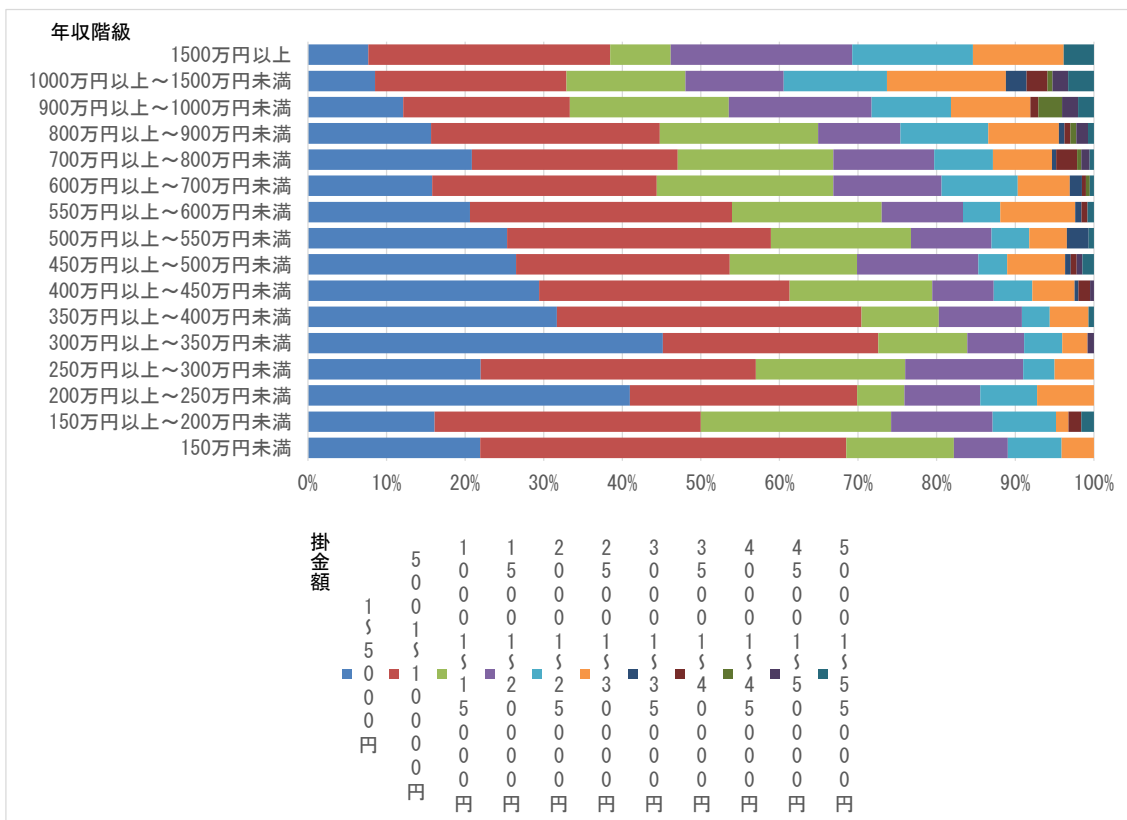
確定拠出年金に関する既存の統計資料では、年齢階級別の掛金額分布は把握できるが、年収と掛金の関係は把握できない。そこで本研究調査では、確定拠出年金の掛金額と年収を個別に尋ねている。

図表 2.6.13 では年収階級別に事業主掛金額の分布をみているが、年収が 300 万円から 1500 万円の範囲では、年収が高くなるにつれて掛金額の水準が高まっていることがわかる。

図表 2.6.14 では、年齢階級別、年収階級別に事業主掛金の平均額をみている。

年収が 300 万円を下回る階級では、年収と掛金額の関係は不明瞭であるが、年収が 300～1500 万円の範囲では、年収が高いほど掛金額も高くなる傾向が見られる。年収階級ごとの掛金の平均額は、40 歳代から 50 歳代前半の年齢層では、他の年齢層に比べて、年収との比例関係がはっきりと現れている。

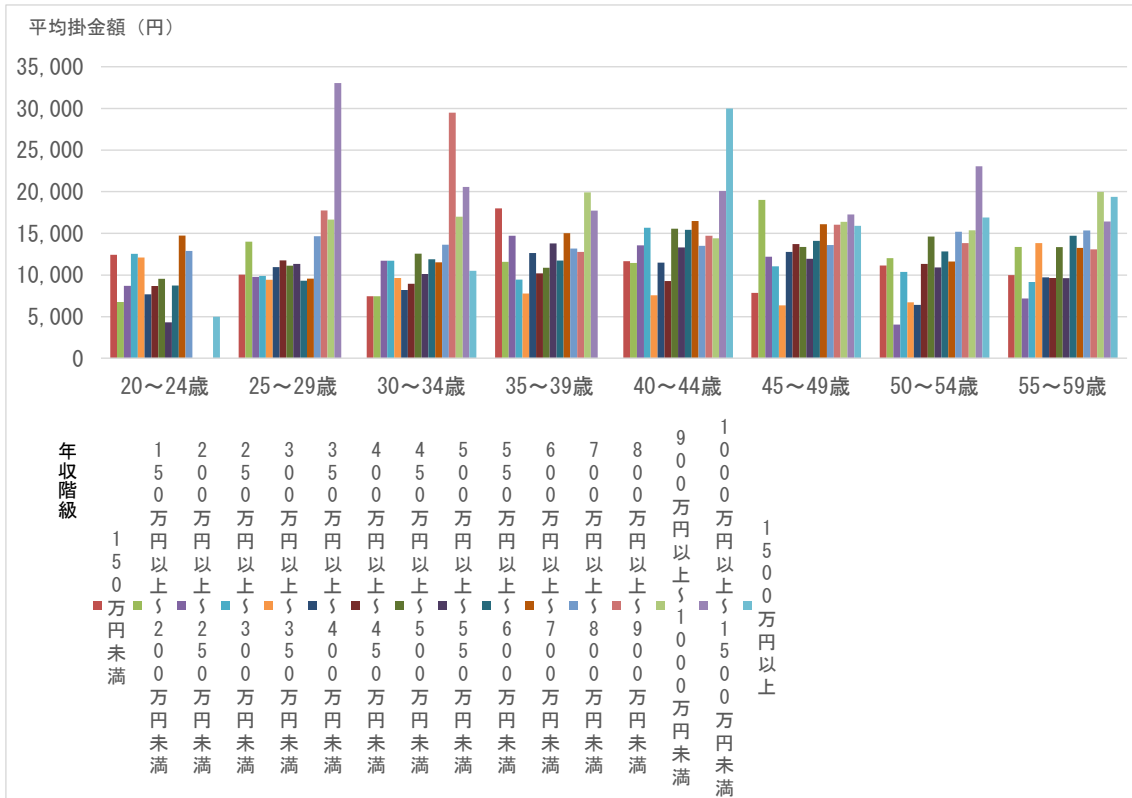
図表 2.6.13 年収階級別 企業型 DC への拠出額



年収(〇〇万円以上～〇〇万円未満)	サンプル数	掛金額の平均
～150	73	10,856
150～200	62	12,646
200～250	83	10,151
250～300	100	11,464
300～350	124	9,124
350～400	142	10,316
400～450	204	10,993
450～500	136	12,836
500～550	146	11,848
550～600	126	12,755
600～700	196	13,930
700～800	187	14,034
800～900	134	14,687
900～1000	99	16,973
1000～1500	152	18,996
1500～	26	17,140
計	1990	12,977

出所：本研究會調査

図表 2.6.14 年齢階級別、年収階級別 企業型 DC の平均掛金額

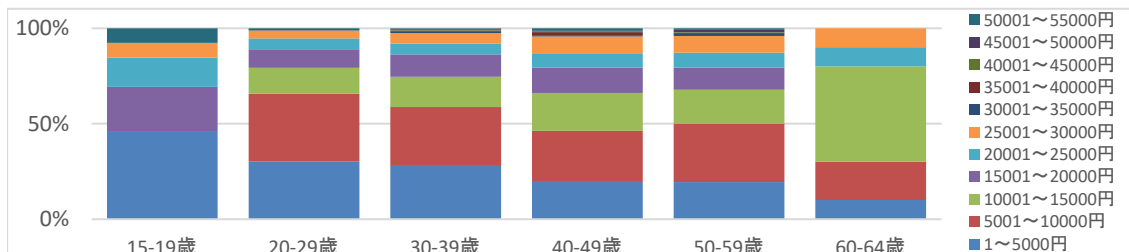


	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳
年収階級計での平均掛金額 (円)	9,980	11,163	11,172	12,686	14,153	14,485	13,727	14,159

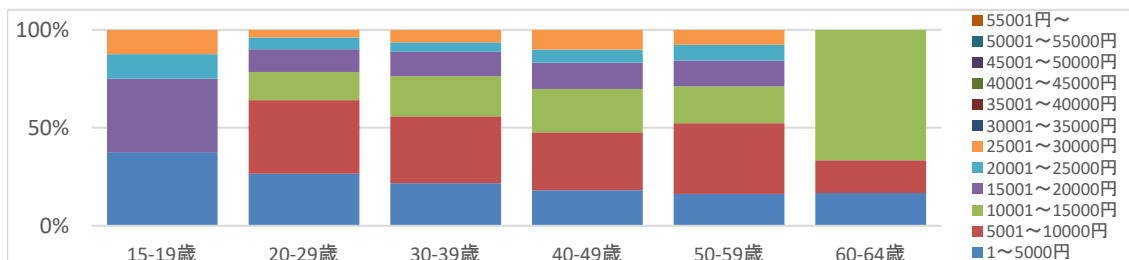
出所：本研究會調査

図表 2.6.15 は、本研究会調査のデータで、確定給付企業年金（DB）の有無ごとに、年齢階級別の企業型 DC の事業主掛金の分布をみたものである。この結果は、事業報告書の集計結果とほぼ同じである。

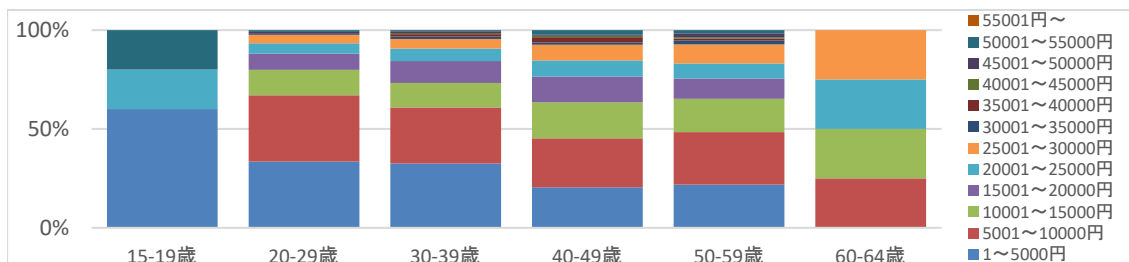
図表 2.6.15 年齢階級別、DBの有無別 企業型 DC の事業主掛金



《DBあり》



《DBなし》



出所：本研究会調査

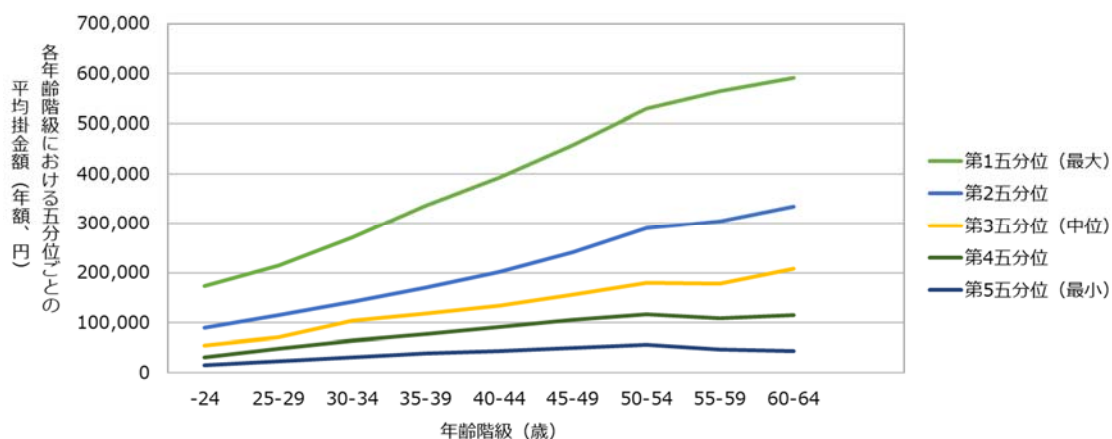
図表 2.6.16 及び図表 2.6.17 は、第一生命による業務データの統計処理結果から、確定給付企業年金（DB）の有無ごとに、年齢階級別の企業型 DC の事業主掛金の分布をみたものである。集計対象者が異なることから単純比較はできないが、この資料の第 1～第 5 五分位ごとの平均掛金額と、前述の 4 つの RK の業務報告書の集計結果における 90%、70%、50%、30%、10%の各タイル値の属する掛金額階級との対比から、これら 2 つの資料の分布には大きな乖離はないと思われる。

第一生命の業務データによれば、20 歳代の階級での第 5 五分位の平均掛金額（年額）は、他の企業年金なしの場合で 15,676 円、22,981 円、他の企業年金ありの場合で 13366 円、33201 円となっており、これらは月額に換算するとそれぞれ 1,306 円、1,915 円、1,114 円、2,767 円である。4 つの RK の業務報告書では 5000 円以下の者が 6 割強であることしか分からなかったが、第一生命の業務データは、千円台といった低額の者が存在することを示唆している。

図表 2.6.16 企業型 DC の掛金拠出状況

《事業主掛金（他の企業年金なし）》

企業型DCの事業主掛金（加入者1人あたり年額）										【他の企業年金なし、上限：月額55,000円（年額66万円）】	2021年3月5日時点
年齢階級	～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	計	
加入者数	6,925	10,969	10,348	11,589	13,284	16,268	13,727	10,220	3,010	96,340	
平均掛金額（年額）	72,941	94,316	121,935	148,000	172,551	201,611	234,150	239,950	258,414	171,610	
各年齢階級における五分位ごとの平均掛金額（年額）											
第1五分位（最大）	173,451	214,674	270,871	336,258	393,175	456,782	529,026	563,853	591,086		
第2五分位	90,040	114,462	141,034	170,218	201,901	241,308	290,432	303,585	333,587		
第3五分位（中位）	54,395	71,065	103,259	118,365	133,318	155,505	179,777	177,611	208,407		
第4五分位	31,142	48,457	63,699	76,585	90,760	104,847	115,917	108,302	114,770		
第5五分位（最小）	15,676	22,981	30,957	38,654	43,685	49,769	55,918	46,396	44,222		

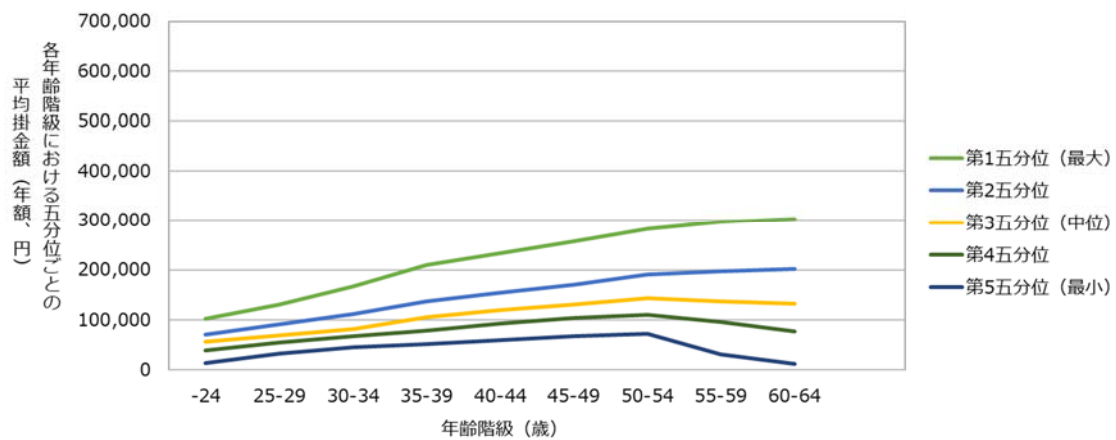


出所：第一生命による業務データの統計処理結果

図表 2.6.17 企業型 DC の掛金拠出状況

《事業主掛金（他の企業年金あり）》

企業型DCの事業主掛金（加入者1人あたり年額）										【他の企業年金あり、上限：月額27,500円（年額33万円）】	2021年3月5日時点
年齢階級	～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	計	
加入者数	8,918	15,439	16,345	18,976	23,602	31,265	32,106	23,648	6,136	176,435	
平均掛金額（年額）	56,536	75,869	94,629	116,424	131,967	145,573	159,844	151,161	144,745	128,616	
各年齢階級における五分位ごとの平均掛金額（年額）											
第1五分位（最大）	102,728	130,440	166,597	210,020	233,427	256,241	282,194	295,741	301,826		
第2五分位	70,828	91,130	110,979	136,934	154,842	170,743	190,620	196,118	201,514		
第3五分位（中位）	57,040	69,334	82,131	104,849	119,323	130,229	143,953	137,245	132,549		
第4五分位	38,768	55,256	68,025	78,616	92,842	103,241	110,445	96,006	76,339		
第5五分位（最小）	13,366	33,201	45,413	51,802	59,465	67,410	72,085	30,757	12,010		



出所：第一生命による業務データの統計処理結果

(3) 企業年金以外の退職給付

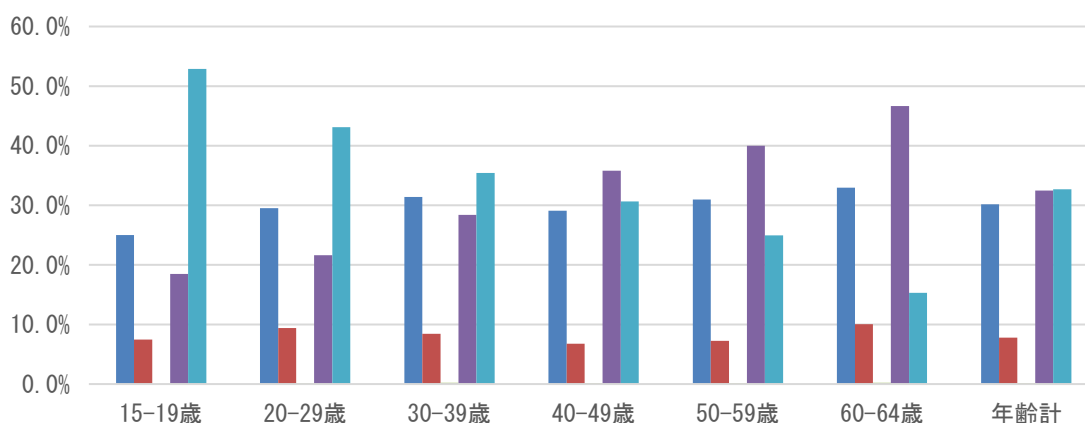
本研究調査では、雇用されていると推測される者に対して、企業年金以外の退職給付を尋ねている（図表 2.6.18）。

退職一時金制度との回答がいずれの年齢層でも 3 割前後であったものの、「ない」「わからない」との回答がいずれの年齢層でもあわせて 6～7 割であった。前述の 6.(1)のとおり、8 割の企業では退職給付を実施しているが、そのうち 9 割の企業では（企業年金との併用も含めて）退職一時金を実施している。企業での実施状況と従業員側の回答には大きな隔りがあることから、従業員側の相当数は、退職一時金の存在を十分に認知していないか、誤認知している可能性もある。

図表 2.6.18 年齢階級別 企業年金以外の退職給付

		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢 計
全体		308	5231	6799	9152	6967	437	28894
1	退職一時金制度（社内制度、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度）	77	1544	2134	2663	2160	144	8722
2	自社年金（お勤め先独自の年金制度で、企業年金に関する法律にもとづかず実施されているもの）	23	493	573	620	507	44	2260
3	その他		5	13	17	11	1	47
4	ない	57	1132	1929	3277	2789	204	9388
5	わからない	163	2255	2411	2808	1738	67	9442

- 退職一時金制度（社内制度、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度）
- 自社年金（お勤め先独自の年金制度で、企業年金に関する法律にもとづかず実施されているもの）
- その他
- ない
- わからない



出所：本研究調査

(4) 退職給付の有無に関する従業員側の認識

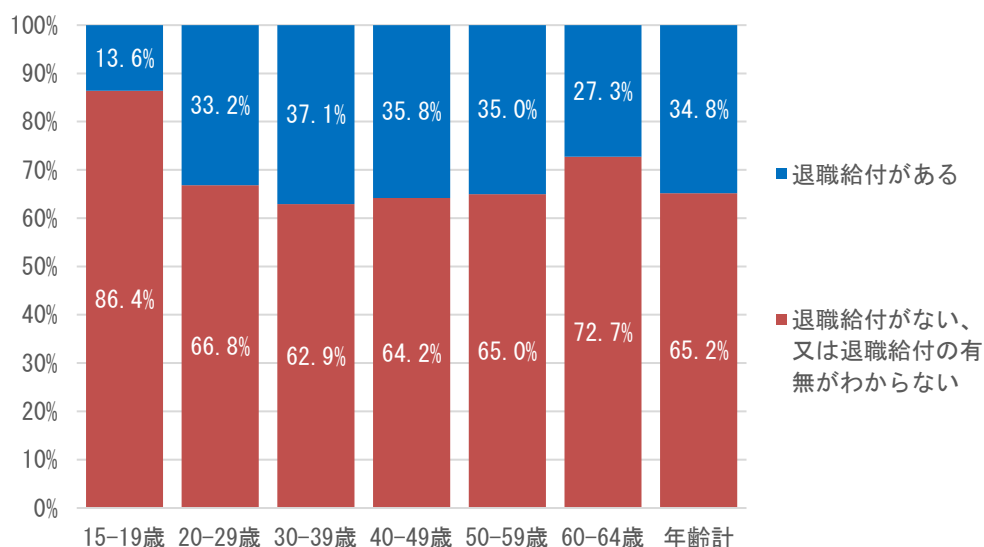
本研究会調査では、企業年金の加入状況や、企業年金以外の退職給付の有無を尋ねており、これらへの回答から、退職給付の有無を集計している（図表 2.6.19）。

それによれば、退職給付があると回答したのは、いずれの年齢層でも概ね 3～4 割であった。他方で、前述 6.(1)のとおり、企業側の調査によれば 8 割の企業では退職給付を実施しており、両者には大きな隔たりがある。従業員側の相当数は、前項で述べた退職一時金だけでなく、退職給付全般について把握できていない可能性がある。

図表 2.6.19 年齢階級別 退職給付の有無

※「退職給付がある」とは、企業型 DC、DB、厚生年金基金、退職一時金制度、自社年金のいずれかが「ある」と回答した者をいう。

		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢 計
全体		778	7433	9096	12051	9609	748	39715
1	退職給付がある	106	2465	3371	4311	3363	204	13820
2	退職給付がない、又は退職給付の有無がわからない	672	4968	5725	7740	6246	544	25895



出所：本研究会調査

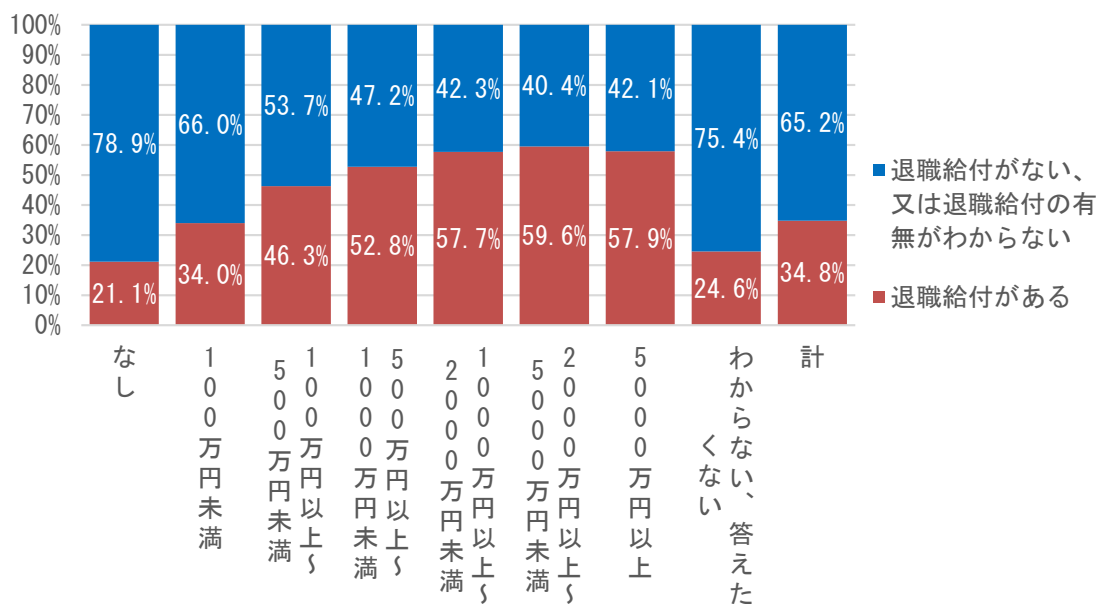
本研究会調査で、退職給付の有無と保有する金融資産の額の間をみると、保有する金融資産の額が大きいほど、退職給付があると回答した者が多い（図表 2.6.20）。

保有する金融資産額が多い者ほど、実際に退職給付のある者も多いが、それだけではなく退職給付の有無を正しく認知している者も多いと考えられる。

図表 2.6.20 保有する金融資産の額階級別 退職給付の有無

※「退職給付がある」とは、企業型 DC、DB、厚生年金基金、退職一時金制度、自社年金のいずれかが「ある」と回答した者をいう。

		なし	100万円未満	100万円以上～500万円未満	500万円以上～1000万円未満	1000万円以上～2000万円未満	2000万円以上～5000万円未満	5000万円以上	わからない、答えたくない
全体		7,321	6,156	6,223	3,059	2,197	1,529	769	12,461
1	退職給付がある	1,545	2,090	2,883	1,614	1,267	911	445	3,065
2	退職給付がない、又は退職給付の有無がわからない	5,776	4,066	3,340	1,445	930	618	324	9,396



出所：本研究会調査

7. 自助努力による資産形成に役立つ制度

(1) 個人型確定拠出年金 (iDeCo)

個人型確定拠出年金 (iDeCo) は、個人の任意により、定期的に掛金を拠出し、加入者自らが運用の指図を行う確定拠出型年金である (図表 2.7.1)。制度が創設された 2001 年当時、自営業者又は企業年金のない勤め人のみが加入できる制度であったが、2017 年以降、公務員や被扶養配偶者 (いわゆる国民年金第 3 号被保険者) を含め、加入する公的年金制度によらず、原則、60 歳未満の者が加入できる制度となった。さらに 2022 年度以降は、65 歳未満の公的年金の被保険者が加入できるよう改正される。

図表 2.7.1 個人型確定拠出年金 (iDeCo) の制度概要

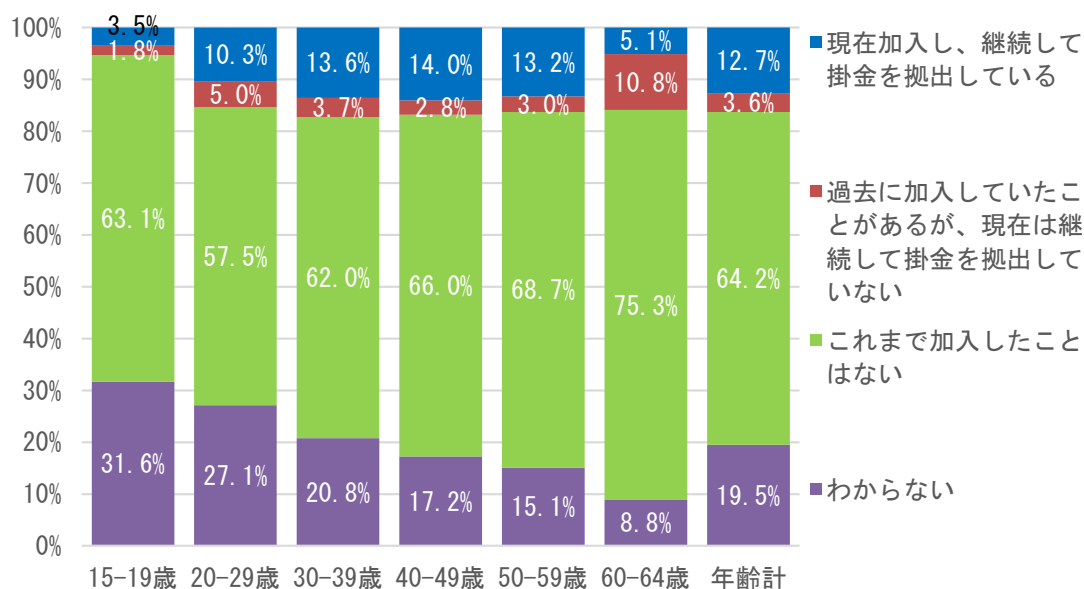
実施主体	国民年金基金連合会
加入対象者	1. 自営業者等 (国民年金第 1 号被保険者) ※農業者年金の被保険者、国民年金の保険料を免除されている者を除く。 2. 厚生年金保険の被保険者 (国民年金第 2 号被保険者) ※公務員や私学共済制度の加入者を含む。令和 4 年 9 月までの間、企業型年金加入者については、企業型年金規約で個人型年金への加入が認められている者に限る。 3. 専業主婦 (夫) 等 (国民年金第 3 号被保険者)
掛金	加入者拠出 (「iDeCo+」 (イデコプラス・中小事業主掛金納付制度) を利用する場合は事業主も拠出可能)
拠出限度額	1. 自営業者等 : <u>68,000 円/月</u> ※国民年金基金の加入者の限度額は、その掛金と合わせて 68,000 円 2. 厚生年金保険の被保険者 ■企業型確定拠出年金のみに加入している場合 : <u>20,000 円/月</u> ■確定給付型の年金のみ、または確定給付型と企業型確定拠出年金の両方に加入している場合 : <u>12,000 円/月</u> ■確定給付型の年金及び企業型確定拠出年金に加入していない場合 (公務員を除く) : <u>23,000 円/月</u> ■公務員 : <u>12,000 円/月</u> 3. 専業主婦 (夫) 等 : <u>23,000 円/月</u>

出所 : 厚生労働省資料

年齢階級別の iDeCo への加入状況について、本研究会調査によれば、20 歳から 59 歳までの年齢層の者（厚生年金への加入者とは限らない）のうち 1 割強が「現在加入し、継続して掛金を拠出している」と回答した（図表 2.7.2）。

図表 2.7.2 年齢階級別 iDeCo への加入状況

	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60-64歳	年齢計
全体	778	7433	9096	12051	9609	748	39715
1 現在加入し、継続して掛金を拠出している	27	768	1233	1687	1273	38	5026
2 過去に加入していたことがあるが、現在は継続して掛金を拠出していない	14	375	338	337	288	81	1433
3 これまで加入したことはない	491	4273	5636	7949	6601	563	25513
4 わからない	246	2017	1889	2078	1447	66	7743



出所：本研究会調査

保有する金融資産階級別の iDeCo 加入状況を本研究会調査でみると、保有する金融資産額が多くなるほど、iDeCo への加入率が高くなっていることがわかる（図表 2.7.3）。

図表 2.7.3 保有する金融資産額階級別 iDeCo への加入状況

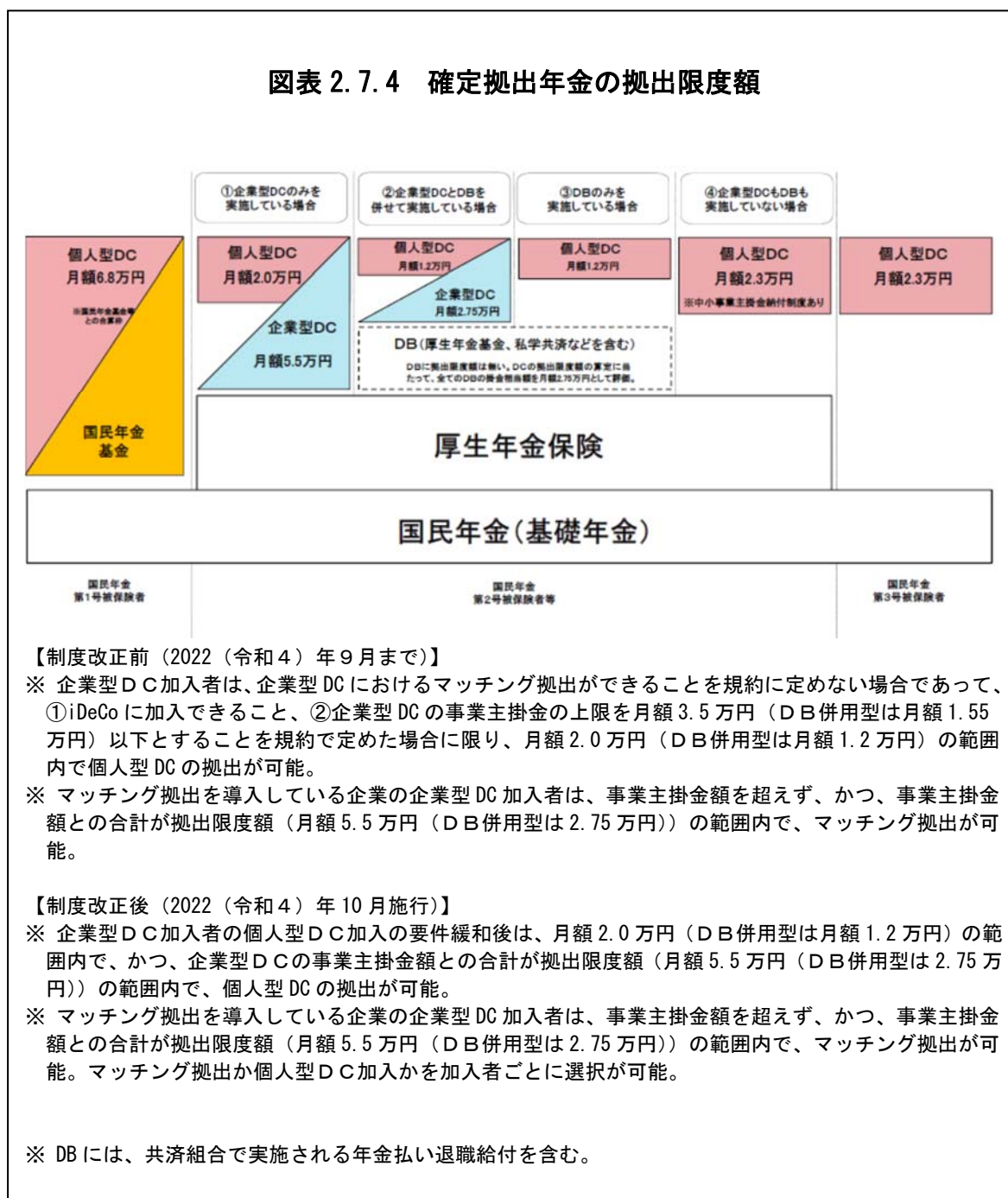
		保有している金融資産額（・・・万円以上～・・・万円未満）								
		なし	～100	100～500	500～1000	1000～2000	2000～5000	5000～	わからない、答えたくない	計
全体		7,321	6,156	6,223	3,059	2,197	1,529	769	12,461	39,715
1	現在加入し、継続して掛金を拠出している	341	657	1,070	702	587	446	259	964	5,026
2	過去に加入していたことがあるが、現在は継続して掛金を拠出していない	171	246	318	187	137	81	52	241	1,433
3	これまで加入したことはない	5,086	4,514	4,224	1,951	1,328	919	416	7,075	25,513
4	わからない	1,723	739	611	219	145	83	42	4,181	7,743

		保有している金融資産額（・・・万円以上～・・・万円未満）								
		なし	～100	100～500	500～1000	1000～2000	2000～5000	5000～	わからない、答えたくない	計
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	現在加入し、継続して掛金を拠出している	4.7%	10.7%	17.2%	22.9%	26.7%	29.2%	33.7%	7.7%	12.7%
2	過去に加入していたことがあるが、現在は継続して掛金を拠出していない	2.3%	4.0%	5.1%	6.1%	6.2%	5.3%	6.8%	1.9%	3.6%
3	これまで加入したことはない	69.5%	73.3%	67.9%	63.8%	60.4%	60.1%	54.1%	56.8%	64.2%
4	わからない	23.5%	12.0%	9.8%	7.2%	6.6%	5.4%	5.5%	33.6%	19.5%

出所：本研究会調査

以下では iDeCo への掛金拠出状況をみていくが、それに先立って制度上の掛金の拠出限度額を確認しておく（図表 2.7.4）。iDeCo（図では個人型 DC と表示されている）への掛金の拠出限度額は、公的年金や企業年金への加入区分に応じて定められている。本報告書での主たる研究対象である厚生年金保険への加入者については、勤め先で企業年金（企業型 DC、DB など）が実施されていなければ月額 2 万 3 千円（図では④のケース）であり、企業年金が実施されていて、それが企業型 DC のみであれば月額 2 万円（図では①のケース）、DB が実施されていれば 1 万 2 千円（図では②③のケース）とされている。

図表 2.7.4 確定拠出年金の拠出限度額



iDeCo への掛金拠出額について、記録型運営管理機関 4 社の業務報告書の集計結果で 2018 年 12 月から翌年 11 月までの 1 年間の状況をみる。記録型運営管理機関は確定拠出年金加入者すべての加入や運用指図の履歴を記録しており、現在 4 社存在する。つまり、これら 4 社の業務報告書の集計結果は全数統計といっても差し支えない。

まず掛金拠出額の加入者 1 人あたり平均月額は、男女ともに 2 万円前後となっている（図表 2.7.5）。

図表 2.7.5 個人型確定拠出年金（iDeCo）の平均掛金額

	（単位：円）		
	男	女	計
iDeCo	21,123	19,969	20,665

注：2018 年 12 月～2019 年 11 月の期間内に iDeCo の加入者期間を有するものについて、掛金総額を加入者期間の合計で除した額

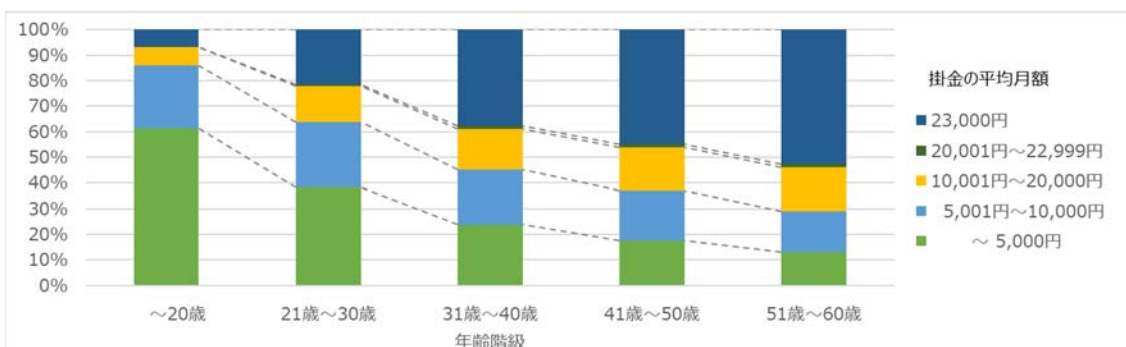
出所：記録型運営管理機関 4 社の業務報告書の集計結果（厚生労働省に行政文書開示請求を行って入手）

次に、拠出限度額の異なるグループそれぞれについて、年齢階級別に掛金拠出額の分布をみる（図表 2.7.6）。いずれの拠出限度額のグループに関しても、高年齢層ほど掛金拠出額が高額寄りとなっている。また、拠出限度額いっぱいまで拠出する者も多く存在しており、特に企業年金のあるグループ（拠出限度額は 2 万円又は 1 万 2 千円）では、30 歳以上の年齢層では過半数の者が拠出限度額まで拠出している。

図表 2.7.6 個人型確定拠出年金（iDeCo）への掛金拠出状況

【拠出限度額 23000 円】

第 2 号加入者のうち企業年金に加入していない者						
年齢 掛金の平均月額	～20歳	21歳～30歳	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	計
～ 5,000円	230	17,487	39,330	53,687	28,866	139,600
5,001円～10,000円	92	11,474	34,828	58,544	35,071	140,009
10,001円～20,000円	28	6,460	26,302	50,809	37,942	121,541
20,001円～22,999円	0	327	1,978	3,919	2,867	9,091
23,000円	25	9,731	61,621	135,874	116,368	323,619
計	375	45,479	164,059	302,833	221,114	733,860

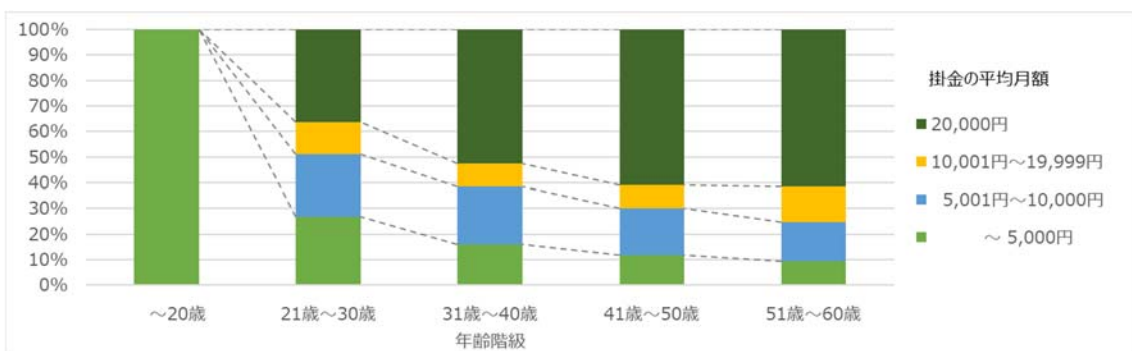


(続く)

図表 2.7.6 個人型確定拠出年金（iDeCo）への掛金拠出状況（続き）

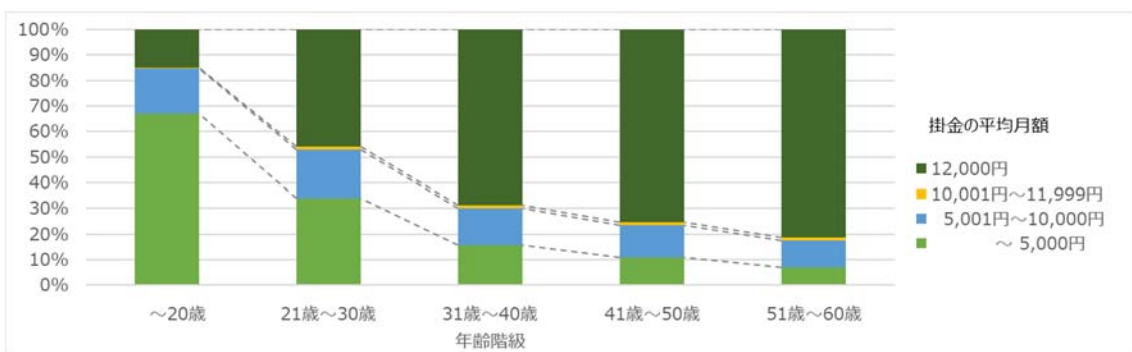
【拠出限度額 20000 円】

第2号加入者のうち企業型DCに加入しDBに加入していない者						
年齢 掛金の平均月額	～20歳	21歳～30歳	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	計
～5,000円	2	110	228	267	122	729
5,001円～10,000円	0	101	324	413	197	1,035
10,001円～19,999円	0	51	130	203	181	565
20,000円	0	150	752	1,369	796	3,067
計	2	412	1,434	2,252	1,296	5,396



【拠出限度額 12000 円】

第2号加入者のうちDB（年金払い退職給付を含む）の加入者						
年齢 掛金の平均月額	～20歳	21歳～30歳	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	計
～5,000円	221	15,839	19,192	20,066	8,005	63,323
5,001円～10,000円	58	8,761	17,690	23,349	11,861	61,719
10,001円～11,999円	1	689	1,629	2,248	1,363	5,930
12,000円	49	21,309	83,849	139,859	92,266	337,332
計	329	46,598	122,360	185,522	113,495	468,304



出所：記録型運営管理機関4社の業務報告書の集計結果（厚生労働省に行政文書開示請求を行って入手）

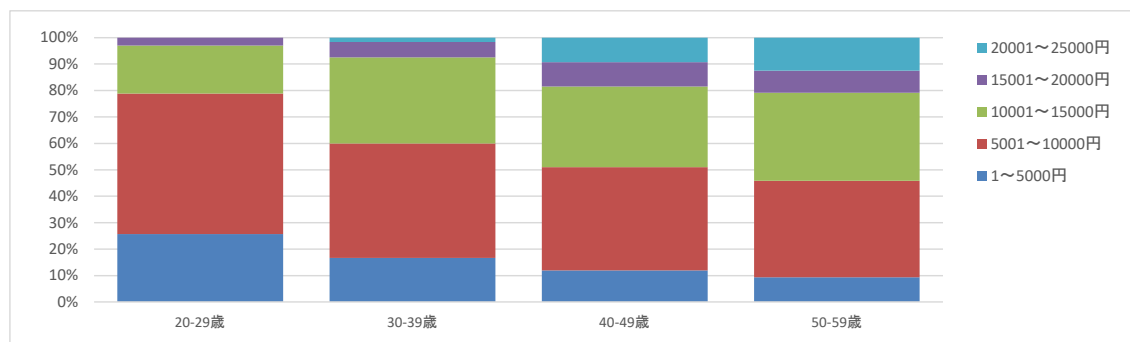
なお、参考までに、本研究会調査による年齢階級別の iDeCo への掛金拠出額の分布は、図表 2.7.7 のとおりである。

図表 2.7.7 年齢階級別 iDeCo への拠出額

(a) 加入者掛金 (SA)

		20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	年齢計
全体		137	234	303	227	901
1	金額がわかる	66	120	151	96	433
2	金額がわからない	71	114	152	131	468

		20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	年齢計
全体		66	120	151	96	433
0 円						
1~5000 円		17	20	18	9	64
5001~10000 円		35	52	59	35	181
10001~15000 円		12	39	46	32	129
15001~20000 円		2	7	14	8	31
20001~25000 円			2	14	12	28



出所：本研究会調査

(2) 財形貯蓄、つみたて NISA、個人年金

iDeCo 以外にも自助努力による資産形成に役立つ制度があり、例えば財形貯蓄、つみたて NISA、個人年金は老後に向けた資産形成の手段として利用できる。これらの制度では税制面での優遇がなされている。

まず、財形貯蓄は、勤労者財産形成促進法に基づく制度であり、定期的な賃金からの控除（天引き）により事業主を通じて積み立てを行っていくものである。一般財形貯蓄、財形年金貯蓄、財形住宅貯蓄があるが、このうち財形年金貯蓄と財形住宅貯蓄は、あわせて元利合計 550 万円（財形年金貯蓄の郵便貯金、保険・共済において払込額 385 万円）までは利子等が非課税となる。

次に、つみたて NISA は、非課税口座において毎年 40 万円以内で購入した投資信託について、その分配金や譲渡益が最長 20 年間にわたり非課税になる制度である。投資対象となる投資信託は、手数料が低水準であって、頻繁に分配金が支払われないなど、長期の積立や分散投資に適した商品に限定されている。

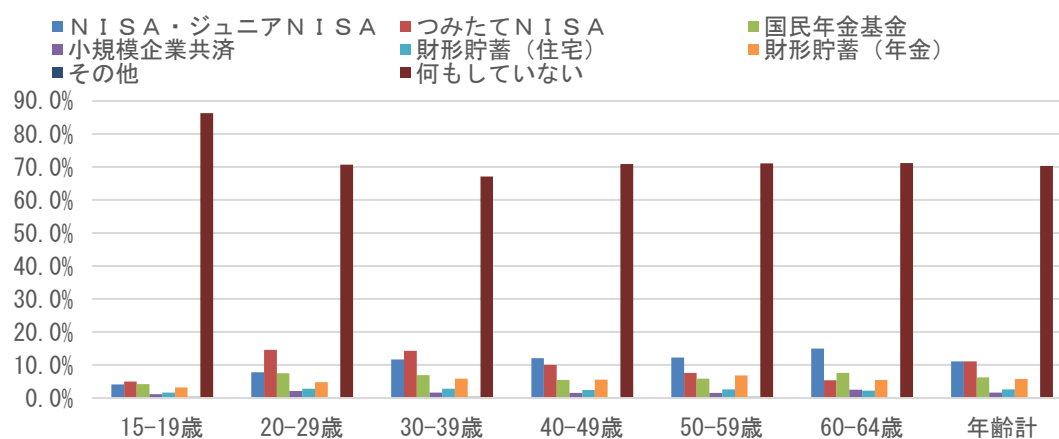
また、個人年金は、生命保険会社や協同組合と締結した保険契約・共済契約のうち年金給付を行うものである。個人年金のうち、保険料等を 10 年以上にわたって定期的に払い込むとともに、年金給付が本人又は配偶者に対して原則 60 歳以降 10 年以上にわたって定期的に支払われるものについては、所得税等の計算上、払い込み保険料等の全部又は一部が生命保険料控除として所得から控除される。

なお、財形貯蓄、つみたて NISA、個人年金については、iDeCo とは異なり、課税後の所得から積み立てを行っているため、受け取り時には払い込んだ元本相当額に再度所得税は課されない。

財形貯蓄、つみたて NISA、個人年金を含めた税制優遇措置の利用状況について、本研究会調査によれば、年齢層を問わず「何も（利用）していない」が 20 歳以上では 7 割、15 歳～19 歳では 9 割となっている（図表 2.7.8）。他方で、同調査によれば、保有している金融資産額が高額であるほど、税制優遇措置を「何も（利用）していない」者の割合が低くなっている（図表 2.7.9）。

図表 2.7.8 年齢階級別 iDeCo 以外の税制優遇措置の利用状況

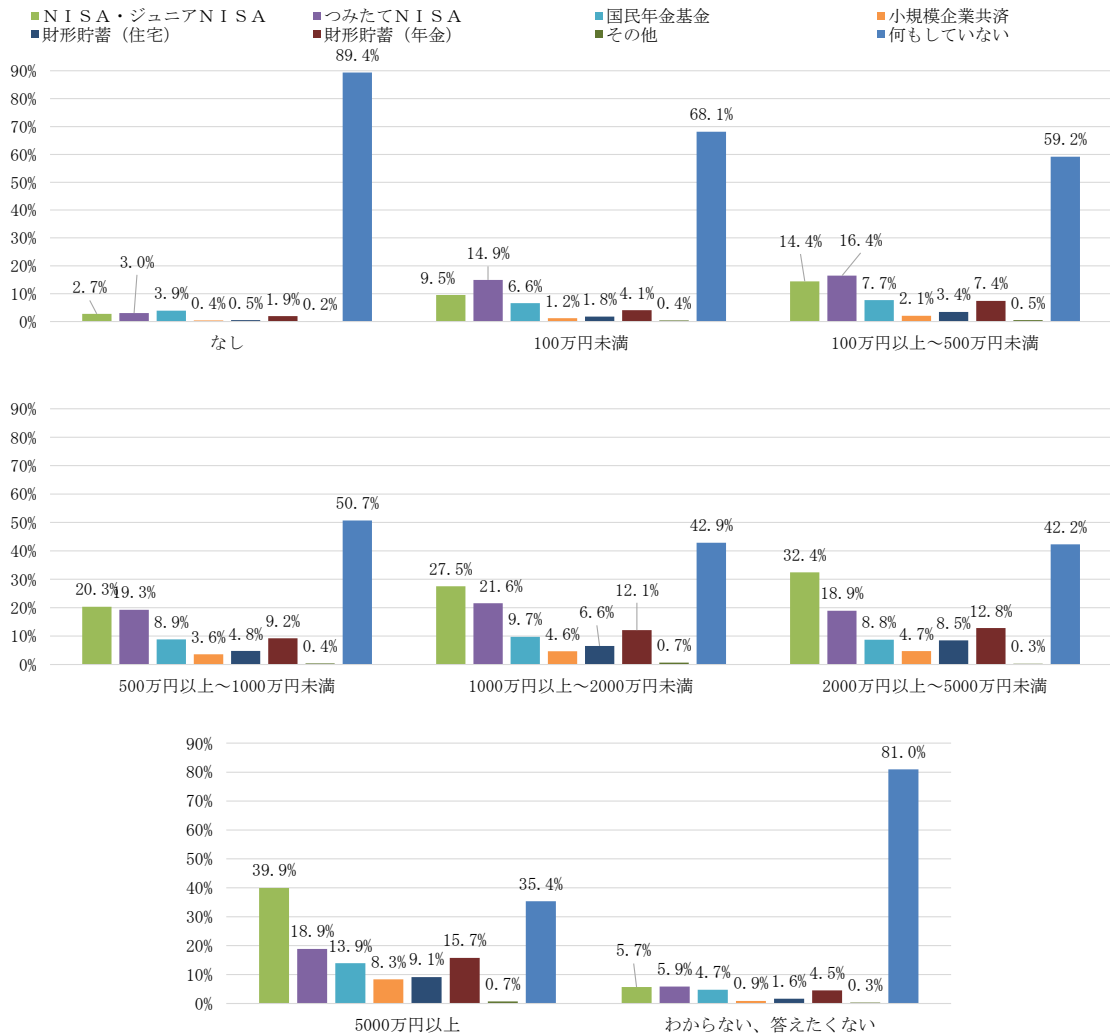
		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢 計
全体		778	7433	9096	12051	9609	748	39715
1	NISA・ジュニアNISA	32	578	1058	1457	1179	112	4416
2	つみたてNISA	39	1084	1299	1206	726	40	4394
3	国民年金基金	33	555	627	657	558	57	2487
4	小規模企業共済	9	163	152	192	151	19	686
5	財形貯蓄（住宅）	13	215	258	296	255	17	1054
6	財形貯蓄（年金）	25	356	528	671	658	41	2279
7	その他	3	22	35	43	40	1	144
8	何もしていない	671	5248	6102	8542	6823	532	27918



出所：本研究調査

図表 2.7.9 保有する金融資産額階級別 iDeCo 以外の税制優遇措置の利用状況

		保有している金融資産額 (〇〇万円以上～〇〇万円未満)								計
		なし	～100	100～500	500～1000	1000～2000	2000～5000	5000～	わからない、答えたくない	
全体		7,321	6,156	6,223	3,059	2,197	1,529	769	12,461	39,715
1	NISA・ジュニアNISA	200	585	896	622	605	496	307	705	4,416
2	つみたてNISA	222	919	1,023	591	474	289	145	731	4,394
3	国民年金基金	286	405	480	271	214	134	107	590	2,487
4	小規模企業共済	27	73	129	110	102	72	64	109	686
5	財形貯蓄(住宅)	38	110	214	146	144	130	70	202	1,054
6	財形貯蓄(年金)	140	252	461	282	266	196	121	561	2,279
7	その他	11	24	31	12	16	4	5	41	144
8	何もしていない	6,543	4,195	3,681	1,550	942	646	272	10,089	27,918



出所：本研究會調査

財形年金貯蓄、つみたて NISA、個人年金での定期的な積立額について、本研究会調査で尋ねている（図表 2.7.10）。

それによれば、まず財形年金貯蓄では、過去 1 年間の掛金額又は積立金額がわかる者の約 4～5 割が年額 12 万円以下（月額 1 万円以下）である。

また、つみたて NISA では、上限額である年間 40 万円を含む年額 36 万円超 48 万円以下（月額 3 万円超 4 万円以下）が約 4～5 割と最多である。他方で年額 12 万円以下もそれに次いで多く、約 3～4 割となっている。

さらに、個人年金では、約 6 割が年額 12 万円以下（月額 1 万円以下）である。

財形年金貯蓄、つみたて NISA、個人年金について、全般的には利用していない者が多く、利用していても、つみたて NISA の一部利用者を除き、積立額が月額 1 万円以下である者が多い結果となっている。

**図表 2.7.10 iDeCo 以外の老後の資産形成のための定期的な積み立て等について
年齢階級別の実施状況と積立額**

(a) 財形貯蓄（財形年金）（SA）

		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢計
全体		3	60	102	144	135	1	445
1	現在、定期的な積み立ては行っていない		23	31	42	29	1	126
2	過去 1 年間の掛金額又は積立金額がわかる	2	5	17	39	47		110
3	現在、定期的な積み立てを行っているが、金額はわからない	1	32	54	63	59		209

	15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢計
全体	2	5	17	39	47		110
1～120000 円	1	2	7	18	25		53
120001～240000 円		1	1	7	8		17
240001～360000 円	1		4	4	5		14
360001～480000 円				4	1		5
480001～600000 円		2	2	5	4		13
600001 円～			3	1	4		8

(続く)

図表 2. 7. 10 iDeCo 以外の老後の資産形成のための定期的な積み立て等について
年齢階級別の実施状況と積立額（続き）

(b) つみたてNISA (SA)

		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢計
全体		2	185	213	190	107	3	700
1	現在、定期的な積み立ては行って いない		53	47	45	28	1	174
2	過去1年間の積立金額がわかる	1	57	88	79	34	1	260
3	現在、定期的な積み立てを行って いるが、金額はわからない	1	75	78	66	45	1	266

	15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢計
全体	1	57	88	79	34	1	260
1~120000円		19	30	33	10		92
120001~240000円		9	8	8	6		31
240001~360000円	1	5	8	4	5	1	24
360001~480000円		24	42	34	13		113

(c) その他の個人年金 (SA)

		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢計
全体		5	80	185	287	268	7	832
1	現在、定期的な積み立ては行って いない	1	19	35	61	67		183
2	過去1年間の保険料の金額がわ かる	1	17	63	107	97	2	287
3	現在、定期的な積み立てを行って いるが、金額はわからない	3	44	87	119	104	5	362

	15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-64 歳	年齢計
全体	1	17	63	107	97	2	287
1~120000円	1	11	35	68	58	1	174
120001~240000円		4	16	22	21	1	64
240001~360000円		2	9	10	6		27
360001~480000円			3	2	5		10
480001~600000円				2	1		3
600001円~				3	6		9

出所：本研究會調査

第3章 インフォームド・ディシジョンの実現に向けた課題

前章では、個々人がライフプランを描く際に、合理的な意思決定を行うために事前に理解することが望まれる諸要素について、事実関係や全般的な傾向を確認した。

これを踏まえて本章では、個々人のライフプラン作成においてインフォームド・ディシジョンの実現に向けた課題を抽出し、その解決策について可能な限りの検討を試みることにした。

課題としては、まずインフォームド・ディシジョンに必要となる知識や情報を個々人に対してどのようにインプットするののかとの観点から、「情報プラットフォーム」と「職域における教育・研修、情報提供」を取り上げた。そして、知識や情報を提供する枠組みが整備されたとしても、個々人の能力には限界があることを踏まえると、ライフプランを効果的に作成するには何らかの対応が必要ではないかとの観点から、「金融商品による支援」や「制度的な対応」を取り上げた。最後に、ライフプランは現役時代から引退後の長期にわたるものであり、特に老後資金については、人生の早い段階から計画的に形成を始めることが望まれることのみにとどまらず、個々人の寿命は未知であり、また長寿化が進行しているなかで、いかに効果的に資金を活用するかも重要である。そうした観点から、「老後資金の計画的な取崩し」についても取り上げた。これに関連する「税制のあり方」についても検討している。

なお、以下では、本研究に関連して研究会委員が執筆した論文の内容についても触れている。

1. 情報プラットフォーム

①ライフプラン作成にあたっての基本的事項

老後資金に限らず、資産形成における基本的事項として、家計における収入・支出・貯蓄の三つは独立した要素ではなく、収入と支出の差が貯蓄として蓄えられ、あるいは貯蓄から取り崩されるという関係がある。

例えば支出には、日々の生活に不可欠な支出のほか、教育資金や住宅資金など様々な支出があるが、日々の生活や教育・住宅に費用をかければ、その分老後の資金に影響する。

こうしたことを見える化するツールとして家計のキャッシュフロー表がある。老後資金について検討し、かつそれについて実現性ある計画を立てるためには、キャッシュフロー表を作成し、現在から将来の長期間にわたる生活を一体として総合的に考えることが不可欠である。

付け加えるとライフプランの作成にあたっては、消費行動だけでなく、投資行動に関しても様々な判断をしていくことになるが、それを合理的に行うためにもキャッシュフロー表は重要な役割を果たす。

②コントロールできる要素とコントロールできない要素の区別

ライフプランの作成においては、例えば消費水準のように本人がコントロールできる要素と、既に確定している事実や今後の外的要因によって決まる社会経済環境のように本人にはコントロールできない要素を考慮する必要がある。前者の本人がコントロールできる要素については、本人の希望や意思を最大限実現できるような選択がなされることが基本と考えられる。他方で、後者の本人がコントロールできない要素について、勤め先での雇用年齢のように確定的な事項に対しては判断の余地は残されていないものの、寿命や経済環境など不確かな事項に関しては判断の余地が残されている。不確かな要素があるなかで意思決定をしようとする、その判断はどのようなものであったとして何らかのリスクを伴う。このため、リスクに対する許容度（本人にとってどの程度不利な事態まで受け入れられるか）の考慮は不可欠である。その上で、一般的にはリスクとリターンはトレードオフの関係にあるなかで、リスクの選好度（どの程度のリスクをとりたいか）について、リスクとリターンの双方を理解して最適な判断を行うことがインフォームド・ディシジョンにつながる。

補足すると、老後の生活費に関しては見通すことが難しい。例えば何歳でどの程度の要介護状態であるのかを若い頃に見通すことは相当困難である。男性の場合 6 割程度、女性の場合 8 割程度は亡くなるまでに徐々に要介護度が上がっていくが、亡くなる直前まで介護が必要でない者もいて、特に 75 歳以降については老後の支出が見通しにくい。日本では介護保険制度等も整備されており、老後の医療と介護の必要最小限の費用はカバーされているものの、保険外サービスの負担は見通しを立てづらいと言われている。

③ものの見方に関するライフサイクルを通じた変化

人間のリスク選好や時間割引率は、生涯にわたって安定しているわけではないことが分かっている。若いうちは将来の時間割引を大きく考える、つまり将来を軽く見がちである。またリスク選好度は不安定であり状況によって変動しやすい。また、中高齢期になると将来見通しが持てるようになるため、それに応じたライフプランの軌道修正も起こり得る。このようなライフサイクルを通じたものの見方の変化はある程度想定されるが、それでも老後になって問題が生じないようにすることは大きな課題である。

具体的には、例えば勤め先での雇用年齢を超えて就労を希望する者について、本研究会調査の結果によれば、年齢が 40 歳未満では 16.7%に過ぎないが、年齢が高まるとともにこの割合は高まり、50 歳代では 34.4%となっている（図表 3.1.1）。高齢期が近づくと、就労や雇用に対する意識が高まってくるが、就労希望年齢が勤め先での雇用年齢を超えている者が増加するのである。現在の勤め先以外に就労先がみつかったのであれば問題ないが、本研究会調査の他の設問への回答によれば、年齢が高まるとともに転職希望者は減少する一方で、現在の勤め先を続けたい者は増加しているので、実際には就労先の確保は容易でないことも考えられる。

このように若年期に描いていた将来像と、実際に高齢期を迎えたときの希望は違うことはあり得る。しかし、若いうちから想定している範囲内でなければ、高齢期になってライフプランを柔軟に軌道修正しようとしても現実的には対応は難しいだろう。

図表 3.1.1 就労希望年齢と雇用年齢の関係

	就労希望年齢が 雇用年齢を 上回る	就労希望年齢が 雇用年齢以下 である	雇用年齢が 不明である	計
40 歳未満	16.7%	52.9%	30.4%	100.0%
40～49 歳	27.8%	50.7%	21.5%	100.0%
50～59 歳	34.4%	50.7%	14.9%	100.0%

注：雇用年齢とは、定年年齢又は継続雇用・再雇用される年齢である。

出所：本研究会調査（再集計）

④情報の可視化に向けた取り組み

老後資産の形成については、個人のライフプランに基づいて行うことが基本となるが、ライフプランづくりを行うには、まず、いつ頃にどの程度の金額の収入が期待できるのかを把握することが不可欠である。

例えば英国では、年金ダッシュボードという、自身の公的年金・私的年金の状況を一元的に把握することができるオンライン・プラットフォームの開発が進行中とのことであり、複数の年金制度への加入が常態化している中で、年金情報への容易なアクセスを支援しようとしている。

日本では、公的年金では「ねんきん定期便」「ねんきんネット」により年金見込み額などが確認でき、確定拠出年金（企業型 DC、iDeCo）では「個人別管理資産等の通知」により、資産残高などが確認できるが、老後に受給できる年金等の全体像を把握することは必ずしも容易ではない。

こうしたことから、日本においても、英国の「年金ダッシュボード」のようなインフラを整備することが考えられる。谷内(2022)は、その実現のためには、カバレッジ（適用する年金制度の範囲）、データ規格、セキュリティ・個人情報保護、開発主体・ガバナンス、開発・運営コストの負担などの課題を乗り越える必要があると指摘している。また、年金ダッシュボードを介した老後所得の「見える化」を推進するためには、あらゆる老後の収入・支出をカバーすること、拡張性・任意性の確保、老後資金準備を促すための機能の投資などが求められる、としている。

老後資金の準備の行動につなげるために、資産の形成と取崩しのシミュレーション機能やアドバイス機能を搭載し、さらには DC の資産配分変更や年金の請求などの諸手続きができるようにすることを提唱している。

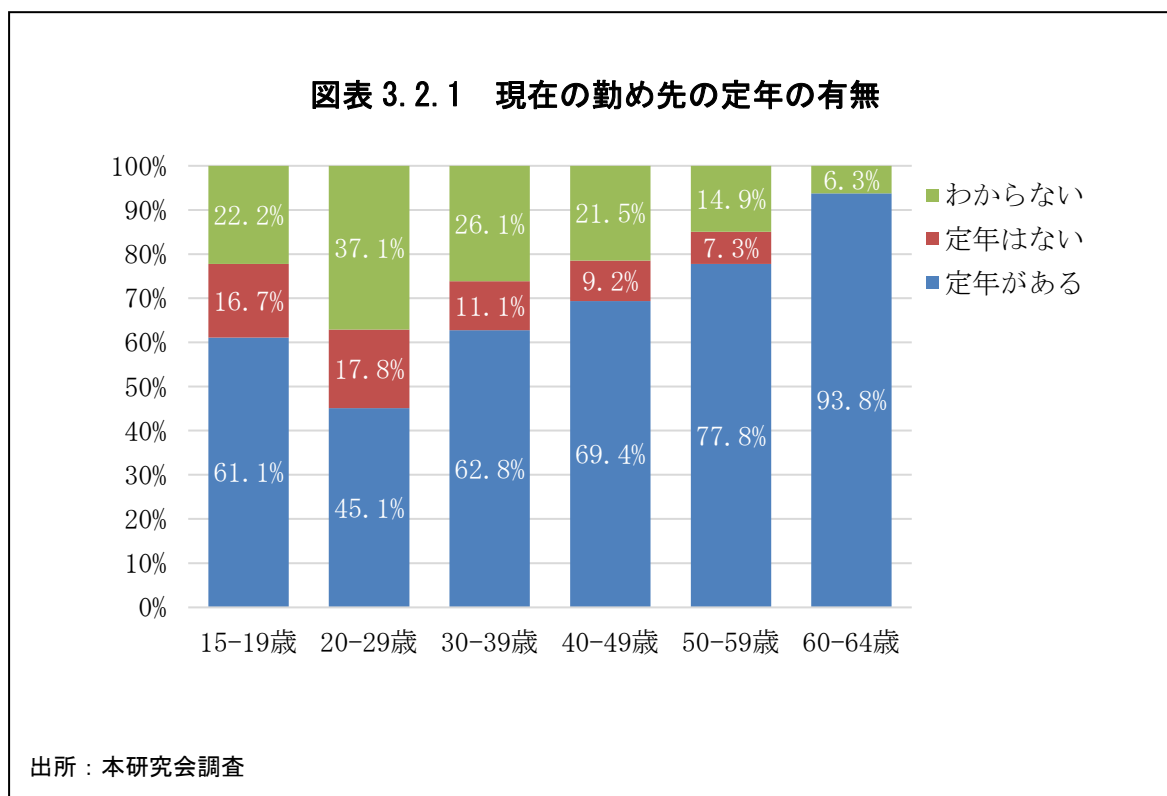
大切なことは、若いときから計画的に資産形成を行い、50 歳頃にはダッシュボードを利用

するなどして自身の生涯を展望しつつ、老後の準備を行うことである。駒村(2022)は、このように情報を与えて将来の計画を準備させることを「ブースト」と呼んで推奨している。特に老後所得の中心的存在である公的年金については、受給年齢を自由に選ぶ時代になっているので、どのタイミングで受給を始めるかは個々の事情により合理的に選択することが重要である。そして公的年金の受給を軸として老後資産の取崩しの計画を立てることになるだろう。

2. 職域における教育・研修、情報提供

老後の資産形成や所得確保においては、企業に雇用されることによる賃金収入や、企業から退職後に支払われる退職一時金・企業年金などの給付は重要な役割を果たしている。企業は、高齢者雇用や退職給付の制度を整備し充実させることも期待されているが、それだけではなく、従業員がこれら制度を有効に活用できるよう、制度の内容やその利用にあたっての留意点などを適切に伝えることが望まれる。

老後資金を考えるうえで、将来の稼働所得は重要な要素であるが、そもそも現在の勤め先での定年を把握していない者も一定数存在する。前章 5.(2)でみたとおり、日本のほとんどの企業では定年年齢が定められているにもかかわらず、本研究会調査で DC 加入者に尋ねた結果によれば、現在の勤め先で「定年がある」と回答したのは 59 歳以下では 45～78%であった。現在の勤め先での定年の有無が「わからない」と回答した者は、若い世代ほど高い割合であるが、40 歳代でも 2 割強となっている（図表 3.2.1）。



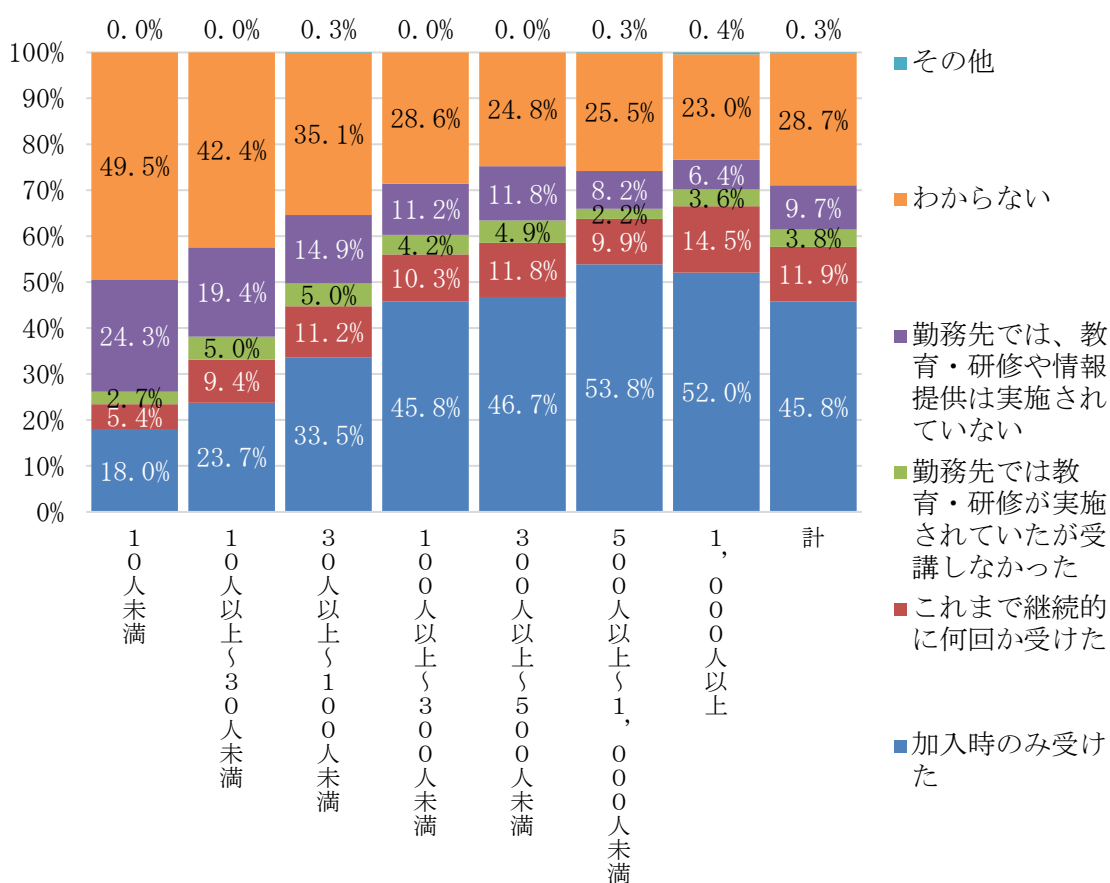
また退職給付についても把握していない者は一定数存在する。前章 6.(4)でみたとおり、約 8 割の企業では退職給付を実施しているにもかかわらず、従業員側で退職給付があると認識しているのは 3~4 割であった。

このように、企業における雇用や退職給付の制度について、正しく認識していない従業員が相当数存在すると考えられることから、この周知は急務の課題であろう。

ところで、DC については、加入者本人が自己責任で資産運用を行うとの仕組み上、投資に関する教育・研修や情報提供が重要。知識の定着を図るためにも、継続した投資教育等の取り組みが法律上努力義務とされている。

しかし、本研究会調査では「継続的に何回か受けた」との回答は加入者の 11.9%にすぎなかった。企業規模が 1000 人以上の企業でも 14.5%である。さらに教育を受けたかどうか「わからない」との回答も 28.7%にのぼった (図表 3.2.2)。

図表 3.2.2 従業員規模別 投資教育の実施状況

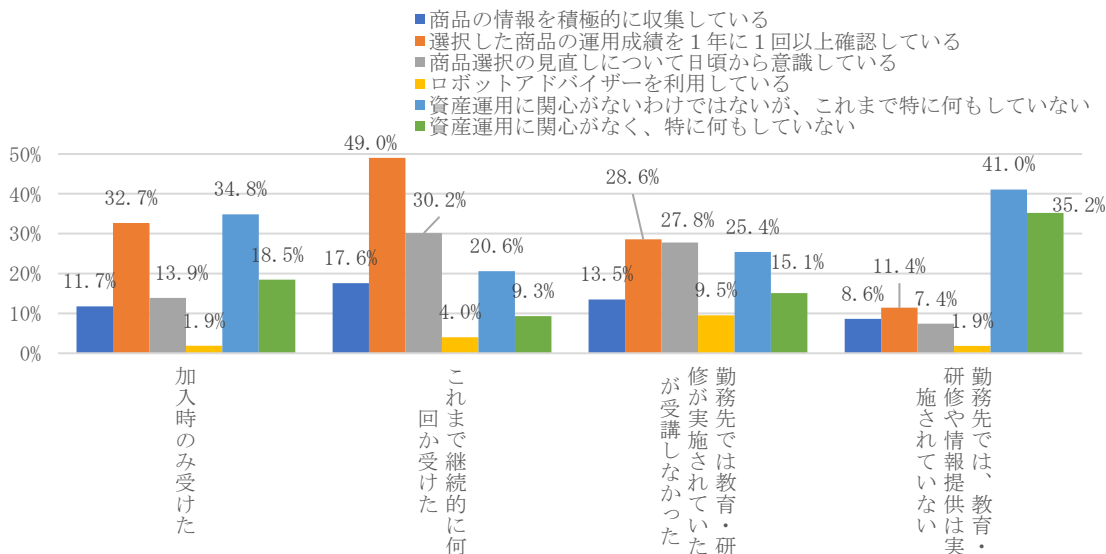


出所：本研究会調査

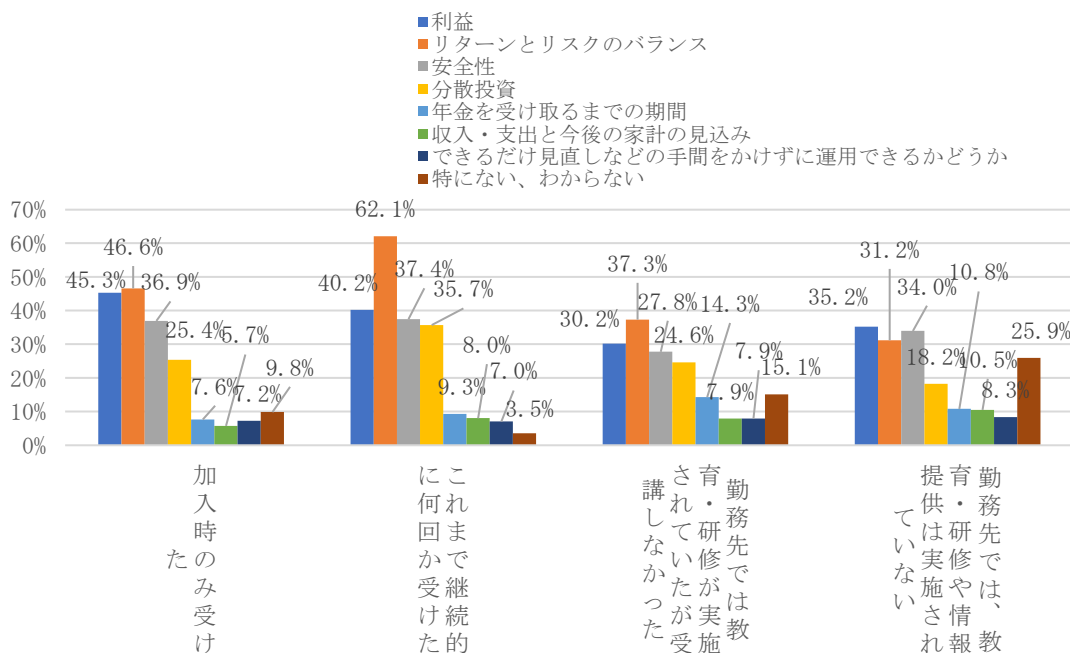
DCの継続教育については、企業側の調査では6~7割実施されているとの結果もあり、企業と加入者の認識に大きなギャップが生じている。

本研究会調査によれば、DCの教育・研修や情報提供を継続して何回か受けたグループは、そうでないグループと比べ、資産運用の取り組みが活発であり、また資産配分を考える際に「リスクとリターンのバランス」「分散投資」をより重視する傾向が見られた（図表 3.2.3）。このことから、継続投資教育は、好ましい資産運用行動につながっており、老後資金の形成に有効であると考えられる。

図表 3.2.3 投資教育の受講状況と資産運用の取組みの関係



図表 3.2.4 投資教育の受講状況と資産運用における考慮事項の関係



出所：本研究調査

このほか、大江(2022)は、加入者の受講認識や満足度の高い対面セミナーはコロナ禍で減少していることを指摘したうえで、今後は、場所と時間の制約がないネット環境での教育に、

リアルタイムでの質疑応答・受講や理解度の確認テストを組み合わせることを模索すべきと提唱している。そして事業主が「誰に」「どこまで」届けたかを把握・記録することは、受託者責任を果たしたと証明する上でも欠かせないと主張している。

いずれにしても、会社が用意してくれることに対して従業員は無関心になりがちであり、無関心層にいかに関心を持たせるかが課題である。高齢者雇用制度や退職給付制度について、自分ごととして捉えてもらえるよう、見える化することも有効と考えられる。

3. 個人の能力の限界を踏まえた対応

(1) 金融商品による支援

資産運用においては、適度なリスクをとることによって、それに見合ったリターンを得ることが基本とされている。実際にはリスクと期待リターンの関係は投資先によって様々であるため、投資先を決める際には、例えばリスクが同程度であるなら期待リターンがより高い投資先を選ぶ方が有利である。また、経済環境が健全であれば、ある投資先のリターンが振るわなかったとしても、別の投資先ではリターンが良好となると期待できることから、複数の投資先を組み合わせる、いわゆる分散投資を行うことによって、リスクをとった運用を行いつつも大きな損失を避けることが可能となる。

また、資産運用のリターンは、1年ごとにみれば大幅な変動をしていたとしても、複数年で平均化してみると比較的安定していることが多い。取り崩しまでの期間が長期であるほど、リスクをとった運用を行っても安定したリターンを得やすい側面がある(時間分散)。他方で、取り崩しの時期が目前に迫っているときに過度なリスクをとって運用をし、実際に資産価値の急激な下落などが起こると、見込みよりも低い額の資金しか得られないこともあり得る。老後資産は、最終的にはいずれかの時点で取り崩すことになる一方で、若年者であればその運用期間が数十年といった長期に及ぶので、取り崩し時期を見据えたリスクテイクを行う必要がある。

日本では長寿化が進展しており、平均寿命は2020年で女性87.74年、男性81.64年であるものが、今後更に3~4年程度延伸する見通しとなっている。このような中で、老後資産の運用は、比較的若い時期には長期的視野に立って、そして高齢期になれば取り崩し時期を具体的に念頭において行うことになる。

さらに重要なことは、老後資金の取り崩しについては、後述するように、その検討は数多くの要素を考慮しなければならない複雑な課題であるということである。具体的には、年齢・就労状況・所得など個人の特性(デモグラフィック特性ともよばれる)や、寿命・年金制度といった社会環境及びその見通しなどを総合的に考慮することになる。

補足すると、長期に資産運用を行っていると、その間に個人の特性、資本市場の動向、社会経済環境は変化していく。したがって、投資の方針や具体的な投資先などは一旦定めたとしても、定期的に又は時機を見て見直しの検討が必要になる。

以上のように老後資産の運用を適切に行うには、一定の専門性と絶え間ない努力を要する

と考えられる。これを個人のみで行うには限界もあるので、良質な金融商品によって支援することが望まれる。

瀧川(2022)は、老後の資産の合理的な形成に向けて金融商品からの支援を高めることを目指し、DC の資産構成（ガイドパス）を取り上げて、諸外国と比較しながら、日本固有の事情である「高齢化の進展」、「高齢者雇用率の高さ」、「公的年金への依存度の高さ」を踏まえた設計のあり方を論じている。日本では、米国と比べ、50 歳代後半以降の収入の低下が著しいことから、早期に資産形成に取り組む必要性が高いとしたうえで、社会構造やデモグラフィック特性を精密に反映した質の高いガイドパスを提供することが重要と指摘している。

このほか、上田(2022)は、老後の生き方と資産管理を扱う新たなライフプランの必要性を指摘し、金融機関はこれをコストではなく新たなマーケット開拓のスタンスで取り組む必要があると提言している。

(2) 制度的対応の要否

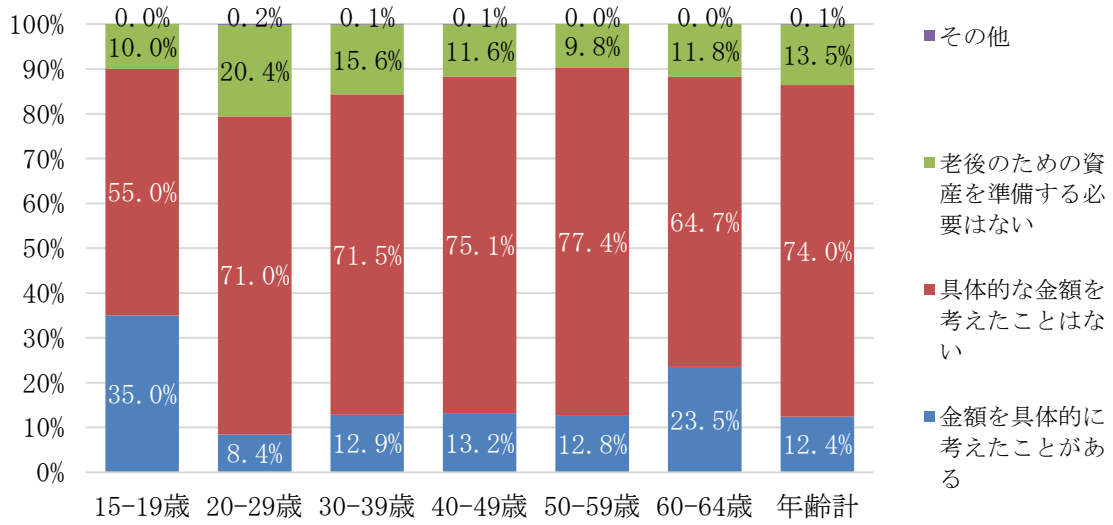
老後のための資産については、高齢期を迎える直前ではなく、ある程度余裕のある時期にその必要額を把握し、その目標に向かって計画的に準備することが望まれる。

老後のために準備する必要があると考える資産額について、本研究会調査では DC 加入者に尋ねている。その結果、約 4 分の 3 の者は「具体的な金額を考えたことはない」と回答した。「金額を具体的に考えたことがある」と回答したのは、20 歳から 59 歳の年齢階級ではいずれも約 1 割であり、60 歳代前半の者でも 2 割強にすぎなかった（図表 3.3.1）。年収階級別、あるいは保有する金融資産額階級別にみると、高年収層や保有資産額の多い層では「金額を具体的に考えたことがある」者の割合は高くなっているものの、それでも 2 割台である（図表 3.3.2）。

このように老後に必要な額は、大半の者にとっては分からないのが現状である。

図表 3.3.1 老後のための準備する必要があると考える資産額

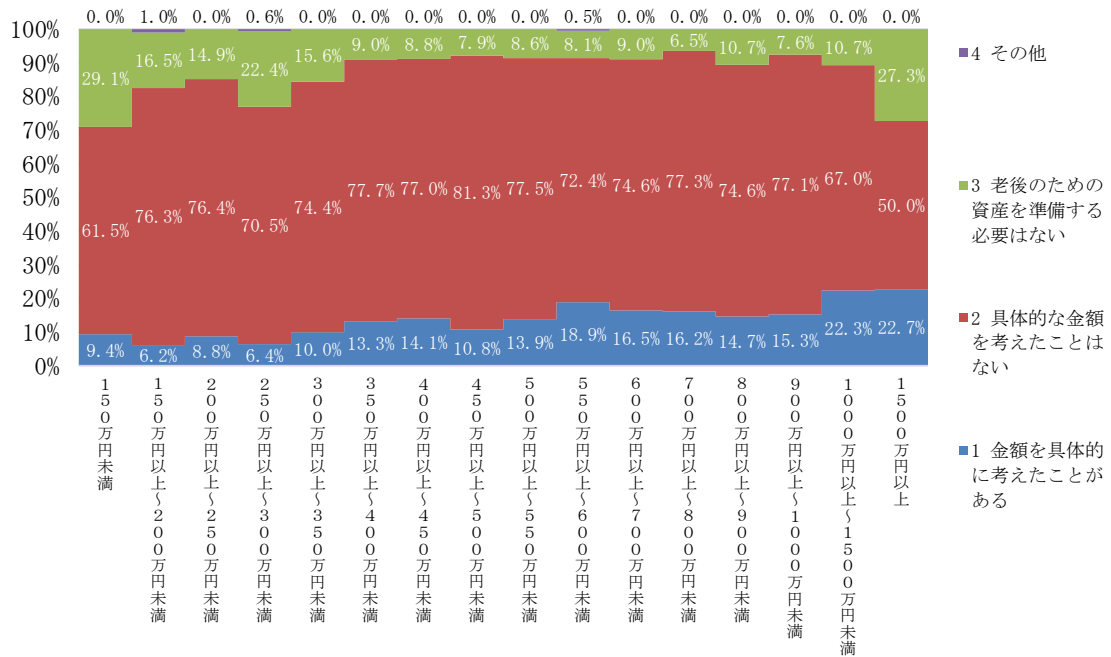
《年齢階級別》



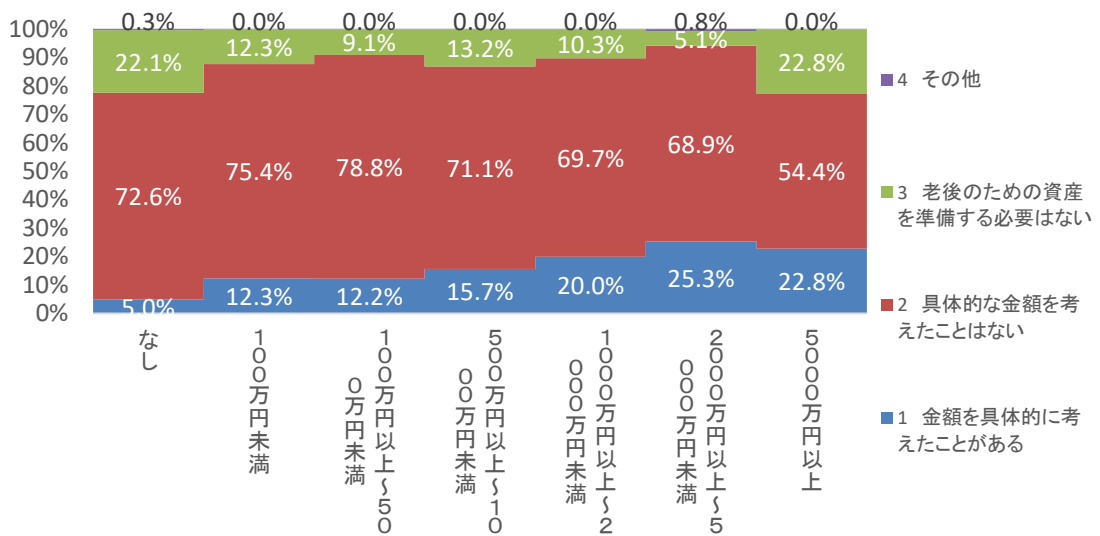
出所：本研究会調査

図表 3.3.2 老後のための準備する必要があると考える資産額

《年収階級別》



《保有する金融資産階級別》



出所：本研究調査

以下、DC 加入者に関して述べる。

教育・研修や情報提供を受けた人については、興味・関心がある人は分散投資を行い、資

産配分時にはリスク・リターンを重視して、資産形成に向けた合理的な行動が見られる。しかし、そうでない人は、そうした行動が必ずしも十分ではなく、DC 制度に加入していても十分な老後の資産形成につながらないおそれがある。

島村(2022)は、企業型 DC では投資教育によって知識も関心も備えた加入者が、情報提供された運用商品の中から自ら主体的に選択して資産運用することが一種の理想形だが、本研究調査からは運用には積極的ではない人がいるのも事実であり、制度的な介入はますます必要になってくると思われると指摘している。今後の課題として、暫定的なデフォルト商品の設定、商品選定のための中立的なアドバイスを受けられる環境整備、運用資産を現金化しない運営管理機関の変更などを挙げている。

加えて駒村(2022)は、金融資産の管理能力が 50 歳代前半でピークになり若年期と高齢期では低いことを指摘したうえで、若い時期から効果的な資産運用を進めるためには、推奨される運用方法を自動的に選択するような「ナッジ」による誘導の仕組みが必要と主張している。

瀧川(2022)も、米国の適格デフォルトファンド制のように、適切に分散投資が実践できるように設計されたファンドに無理なく誘導する方向へのかじ取りが期待されるとしている。

4. 老後資金の計画的な取崩し

これまで DC の投資教育を含め老後資産形成に関する教育では、退職時までに資産をいかに積み立てるかに焦点が当てられていることが多かった。しかし、公的年金は、給付乗率の引き下げによって年金額が低下してきていること、また今後マクロ経済スライドによって給付水準が抑制される見通しであること、さらに平均寿命が延伸し 60 歳あるいは 65 歳以降の期間が長くなっていく中で、その間に生活できるよう所得や資産をいかに確保していくかが大きな課題となっている。

こうした課題は一般的には複雑であるが、その理由の一つとして、検討にあたって考慮すべき要素が数多いことが挙げられる。

まず、公的年金については、今後給付水準が低下していく見通しであるほか、受給開始時期の選択肢が 2022 年 4 月以降には 60 歳～75 歳となる。受給開始時期については、基礎年金と厚生年金で別々の選択も可能である。そして、受給開始時期を遅らせるほど年金額が高くなり、75 歳から受給を始める場合、年金額は 65 歳からの場合の 1.84 倍になる。

また、公的年金以外に企業年金、iDeCo といった私的年金からの収入がある。就労による収入も重要な要素である。企業には 65 歳までの雇用確保義務、70 歳までの就労機会提供の努力義務があり、就労年齢の選択肢が広がっている。短時間勤務など多様な就労形態で長期間働き続けることも有力な選択肢となり得る。

さらに保有する資産の運用収益をいかに高めるかも重要である。従来は、退職後には資産運用でリスクをとらず安全資産で保有するとの考え方が主流だったが、取り崩しまでの期間が相当に長いのであれば、リスクをとった運用を行うことも考えられる。もっとも、これには高齢期に認知能力や判断能力が低下しても、資産運用に関する意思決定ができるかという

問題もある。

このほかにも、親からの財産相続や子孫への財産承継の考え方によっても、老後資産のあり方は変わってくる。これについても、高齢期に難しい判断をしなければならないことがありうる。

上田(2022)は、老後資産の取り崩しについては、高齢期に特有の要素である健康面や意識面、判断能力の衰退なども考慮に入れ、住宅状況や相続・被相続の問題、家族状況や家族の考えなども総合的、包括的にカバーする必要があるとしつつ、個人差が大きくなっているため、個々の状況に応じてカスタマイズするようなスタンスも求められると指摘している。

また、駒村(2022)は、昨今の公的年金改革や寿命の継続的な伸長を考えると、65歳から69歳は就労継続し、70歳以降は私的年金(終身年金)と繰り下げ増額した公的年金を受給する形になるであろうと主張する。さらに資産運用能力の低下を考慮すると、75歳までは私的年金(有期)や金融資産の取り崩しで生活し、75歳以降に繰り下げ受給により1.84倍に増やした公的年金を生涯受け取る方法もあるとしている。

いずれにしても真のリスクは何歳まで生きるか分からないことと、老後にいつどのくらいの費用がかかるか分からないことであり、それに向けて合理的な対処が望まれる。

5. 税制のあり方

これまで見てきたとおり、高齢期がより長期化し、また公的年金制度は今後マクロ経済スライドで調整される中では、老後に必要となる資金を個々人の自助努力によって形成し、また資金の運用や取り崩しの局面でも合理的な行動をとることがこれまでも増して重要となるが、これを税制によって促すことも大切である。

①DCの拠出限度額

現在DCの限度額は、自営業者等(国民年金第1号被保険者)では年額81.6万円であるが、被用者(国民年金第2号被保険者)の場合、最高でも年額66万円(企業型DCのみに加入するケース)であり、英米やカナダに比べると低水準である(図表3.5.1)。拠出限度額については、近年、公平性の観点から見直しが行われているが、今後、金額の水準を含めてそのあり方の検討が望まれる。

図表 3.5.1 アメリカ、イギリス、カナダの確定拠出型年金の拠出限度額

【職域制度】

	事業主掛金	加入者掛金
アメリカ 《401 (K) プラン》	給与の 100%または US \$57,000 (2020 年, 約 650 万円) のいずれか低い方	拠出限度はないが、非課税限度額は US \$19,500 (約 222 万円)
イギリス 《DB/DC 共通》	£40,000 (2020/21 年度, 約 616 万円)。所得が所定の水準を超えると減額される。 注：加入者掛金は年間所得の範囲内に限られる	
カナダ 《登録退職年金制度》	C\$27,830 (2020 年, 約 253 万円) と報酬の 18%のいずれか低い額	

【個人制度】

アメリカ 《IRA》	US \$6,000 (2020 年, 約 68 万円。50 歳以上は US \$1,000, 約 11 万円が加算される。) または課税所得のうちいずれか低い額。ただし、企業年金加入者は所得による減額がある。
カナダ 《登録退職貯蓄制度》	C\$26,500 (2019 年, 約 241 万円) と前年の勤務所得の 18%のいずれか低い額 なお、過年度の未使用分は無制限に繰り越し可能。

※1US\$=114 円、1£=154 円、1C\$=91 円で日本円に換算

出所：企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料（令和2年度版）」を参考に作成

②老後資金の受け取り方

これからの老後資産については、高齢期を迎えて取り崩し局面に入ってからでも運用を継続することを考えなければならない。

現行の退職給付に関わる税制では、年金として受け取るよりも一時金で受け取った方が有利であることが多く、実際に、年金での受給者よりも一時金での受給者の方が圧倒的に多い。資産運用を中断することになる一時金受給への誘導は、資産の形成から取り崩しまで継ぎ目なく取り扱う金融商品の利用を妨げることになりかねない。

また、現行のつみたて NISA は、投資対象の商品が毎月分配型でないものとされており、年金を受け取りながら資産運用を継続するような利用の仕方はできない。上田(2022)は、高齢期には取り崩しをしながらの資産運用が求められる中で、分配型投資信託の活用について再考すべきと指摘している。

本研究会では老後資金を有効に活用していくための様々な工夫について検討してきたが、こうした工夫を妨げないような税制が望まれる。

補論 企業型 DC の運営管理機関変更に伴う運用資産の現金化

2018年7月から企業型DCの事業主は、少なくとも5年ごとに、運営管理機関に委託している運営管理業務について評価を行い、委託内容について検討を加え、必要に応じて、委託内容の変更や運営管理機関の変更などを行うよう努めることとされている。

しかしながら、運営管理機関を事後に変更しようとしても、一般的には、運営管理機関の変更に伴い加入者等の運用資産がすべて一旦現金化されることから、実施は困難と考えられている。そうだとすると、運営管理機関の評価において仮にその変更が妥当との結論になったとしても、実効性が伴わないことになる。

そこで、記録関連業務を行う運営管理機関（以下「RK」という）の一部から聞き取り調査を行ったところ、運営管理機関の変更を行う場合には、一般的には運用資産の現金化が行われていることが分かった。ただし、あるRKでは、一般的な取り扱いではないとしつつも、以下の条件の下で、運用資産を現金化せずに運営管理機関を変更している例があることが判明した。

運用資産を現金化せずに運営管理機関を変更する場合の条件【あるRKの例】

- ア. 記録関連運営管理機関（RK）および資産管理機関 には変更がない。
- イ. 変更後の運用関連運営管理機関は、運用商品のラインナップとして、変更前に提示されていた商品のすべてを含めて提示する。
…これは、毎月の掛金の運用指図について、運営管理機関の変更に伴って新たな未指図を生じさせないようにするための条件である。

(注) 運用商品は同一でも、商品提供機関が異なることがあり得る。その場合、報酬については、変更前の投資に係る分は従前の商品提供機関に支払われ、変更後の投資に係る分が新しい商品提供機関に支払われる。
- ウ. 運営管理機関の変更後に、従前の運用商品を閉鎖状態で残すことは不可。
…これは、商品情報の提供義務が新運営管理機関にかかる一方で、報酬が旧運営管理機関の指定した商品提供機関に支払われることを回避するための条件である。

例えば、委託している運営管理機関の業務のうち加入者等への情報提供に不満があるケースでは、このスキームを用いて運用関連の運営管理機関のみを交代させれば、問題の解消につながる。

しかし、運営管理機関の提示する運用商品に不満があるケースでは、このスキームを用いても、直ちに問題が解消されるわけではない。現行制度下では、運営管理機関の変更後に、所定の手続きを経て商品除外を行いつつ、商品数の上限規制（35本）の範囲内で新たな商品を追加していくことになる。

老後資産の形成において良質な運用商品に投資することは極めて重要であり、それを支える運営管理機関には最適な会社を選ぶことができるよう、環境整備が望まれる。

参考文献

- 上田憲一郎 (2022),「老後資産取り崩しに関する包括的・多角的な検討 ―確定拠出年金の検討を契機として―」
- 大江加代 (2022),「職域での確定拠出年金 (DC)に関する情報提供・教育のあり方についての考察 ～企業の実施率と個人の認識率のギャップにみる課題と対策～」
- 企業年金連合会 (2021),『企業年金に関する基礎資料 令和2年度版』
- 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構 (2022),『厚生年金の加入者における企業型確定拠出年金と iDeCo に関する調査 (2021年5月調査)』
- 駒村康平 (2022),「長寿社会における公私年金の新しい連携のあり方 ―公的年金の給付水準の低下と長寿リスク・認知機能低下リスクに対応する―」
- 島村暁代 (2022),「企業型 DC における制度的対応に関する一考察 高齢期の資産形成を後押しする仕組みの拡充に向けて」
- 瀧川一 (2022),「日本の従業員の実態に即した資産形成手段の検討と内外比較」
- 谷内陽一 (2022),「インフォームド・ディジジョンの基盤としての年金ダッシュボード ―Decumulation および WPP モデルの可視化―」

「日本における老後のための資産形成に向けた
基礎的条件に関する研究会報告書」(R3-4)

令和4年2月

(編集・発行) 公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構
〒108-0074 東京都港区高輪1丁目3番13号 NBF 高輪ビル4階
電話 : 03-5793-9411 (年金シニアプラン総合研究機構 総務企画部 代表)
FAX : 03-5793-9413
URL : <https://www.nensoken.or.jp/>

本書の全部または一部の複写・複製・転記載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。
これらの許諾につきましては年金シニアプラン総合研究機構までご照会ください。