

老後の資金について

石神和真 梅村有優里 加地悟大 田中快知 橋本太雅

みなさん、今から老後について想像できますか？

研究の動機

老後に貯蓄を減らす生活だけでは生きていけない

老後2000万問題など老後に対する不安

国の政策などではこの先限界があるのではないか

将来の世代で問題が深刻化

研究目的

- ▶ **年金制度**を見直し、改善するため
- ▶ 自助努力での老後を賄う方法を見つけるため

目次

1. 年金の制度や現状

2. 給付年齢の引き上げの提案

3. 定年制度の改良

4. 私的年金の紹介

目次

1. 年金の制度や現状

2. 給付年齢の引き上げの提案

3. 定年制度の改良

4. 私的年金の紹介

老後2000万問題とは

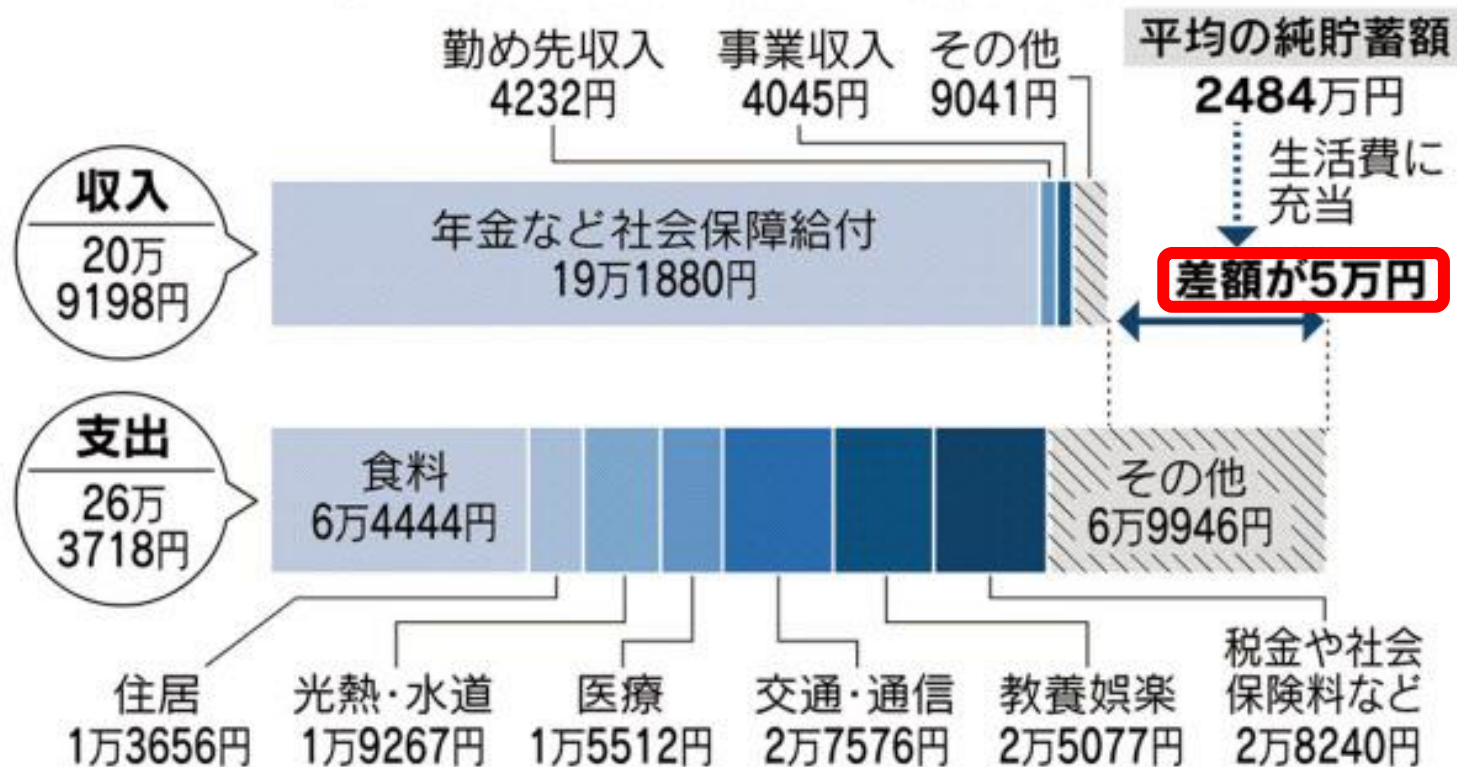
- ▶ 夫65歳、妻60歳の時点でともに無職
- ▶ 30年後まで夫婦ともに健康である
- ▶ その間の家計収支がずっと毎月5.5万の赤字
- ▶ 月5.5万×12カ月×30年＝1980万
- ▶ 人生100年時代といわれる



平均寿命が延びより高い金額に

典型的な老後夫婦のモデル

毎月5万円の赤字が出るとの試算を示した
(夫65歳以上、妻60歳以上の無職の世帯)



(注)総務省「家計調査」をもとに金融庁まとめ。その他には衣服や家事用品など含む

年金制度の 必要性

高齢者を社会全体で支えるため

終身の支給

老後の主な収入に

年金の仕組み

- ▶ 現役世代が支払った保険料が積立金と合わせて支給されている

→賦課方式

- ▶ 第一号被保険者は毎月16260円を負担

→満額は年間77万9300円、実際の平均は年間約68万円(基礎年金のみ)

- ▶ 第二号被保険者は月給の17.828%(会社と折半)

→厚生年金は所得によって変化するが基礎年金と合わせた平均は年間約184万円

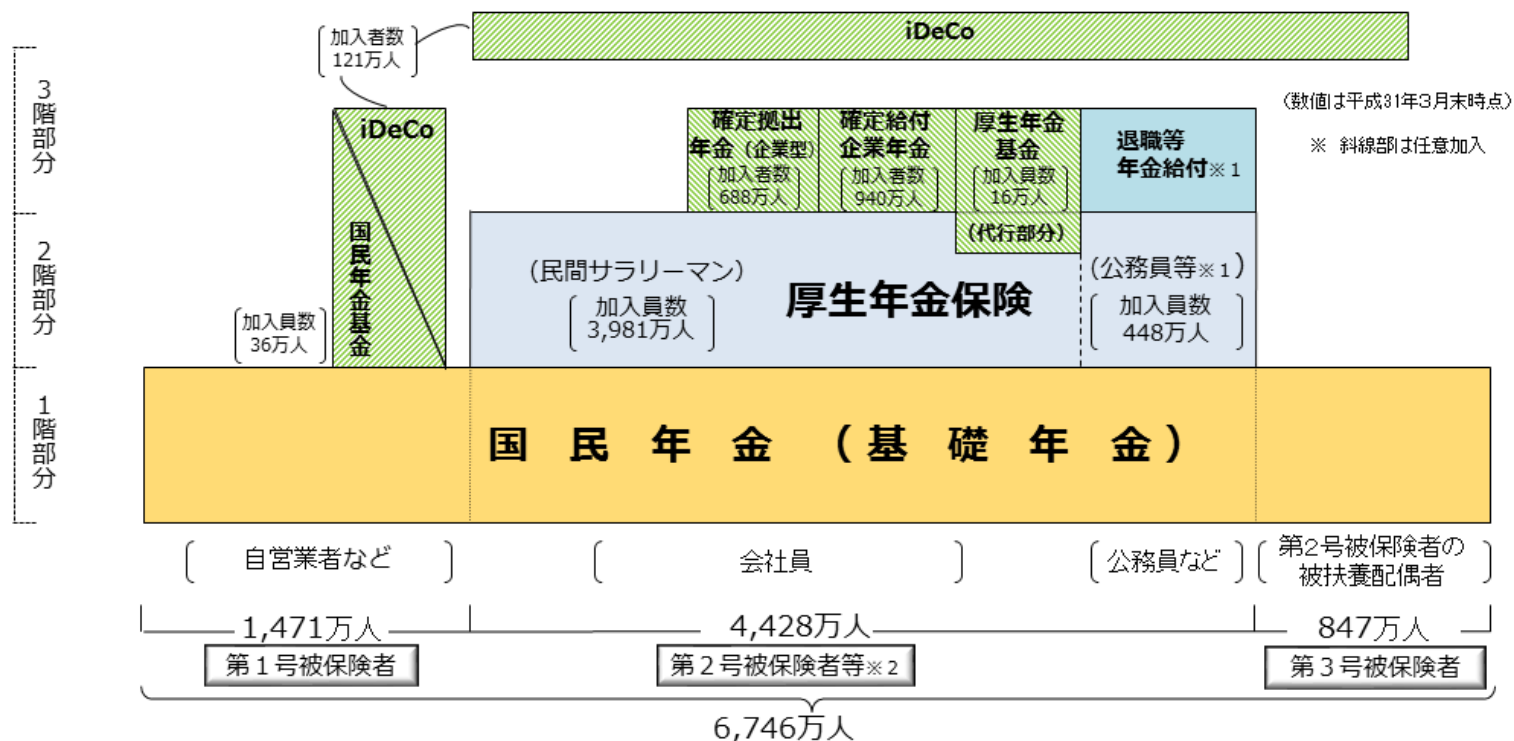
- ▶ 20歳から60歳で保険料を納める(学生や免除、追納などがある)

- ▶ 年金の受給開始は65歳で統一されている(繰り上げ、繰り下げ可能)

年金の仕組み

年金制度の仕組み

- 現役世代は**全て国民年金の被保険者**となり、高齢期となれば、**基礎年金**の給付を受ける。(1階部分)
- 民間サラリーマンや公務員等は、これに加え、**厚生年金保険**に加入し、**基礎年金の上乗せ**として**報酬比例年金**の給付を受ける。(2階部分)
- また、希望する者は、iDeCo(個人型確定拠出年金)等の**私的年金**に任意で加入し、さらに**上乗せ**の給付を受けることができる。(3階部分)



三階建て構造

※1 被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間分については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で高齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

参照：厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/index.html>

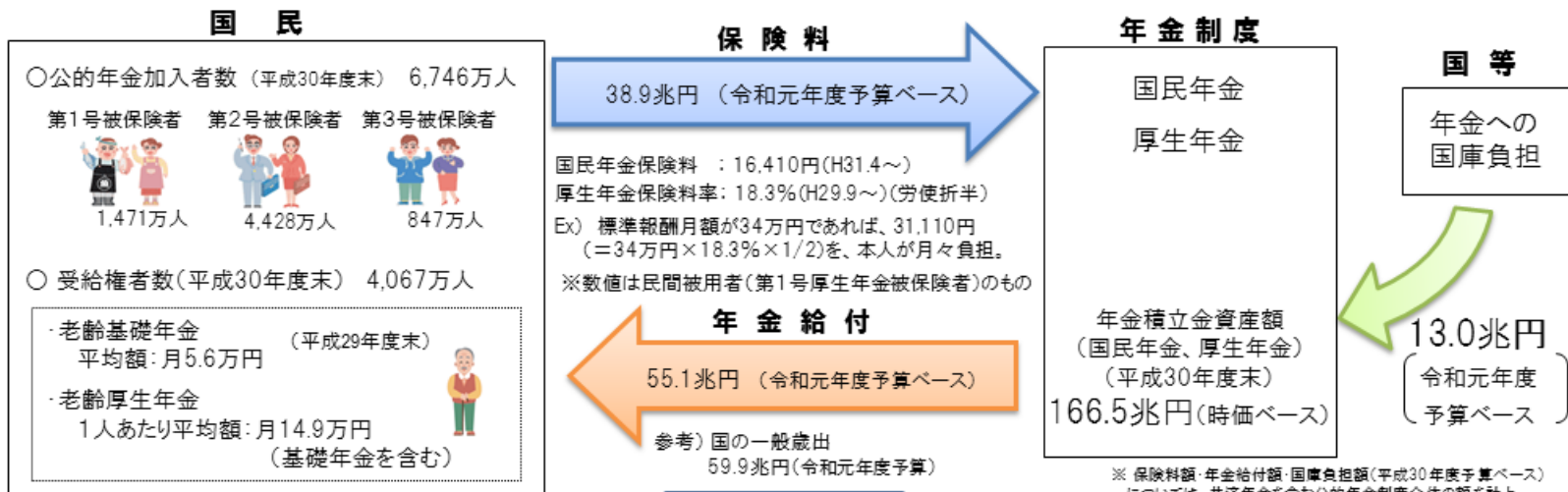
定年が60歳の受取額

I 国民年金と厚生年金に38年間加入した場合 (月額)

在職中の 平均年収	国民年金	厚生年金	<u>合計額</u>
350万円	約6.2万円	約6.2万円	<u>約12.4万円</u>
450万円		約8.0万円	<u>約14.2万円</u>
550万円		約9.7万円	<u>約15.9万円</u>
650万円		約11.6万円	<u>約17.8万円</u>
750万円		約12.7万円	<u>約18.9万円</u>

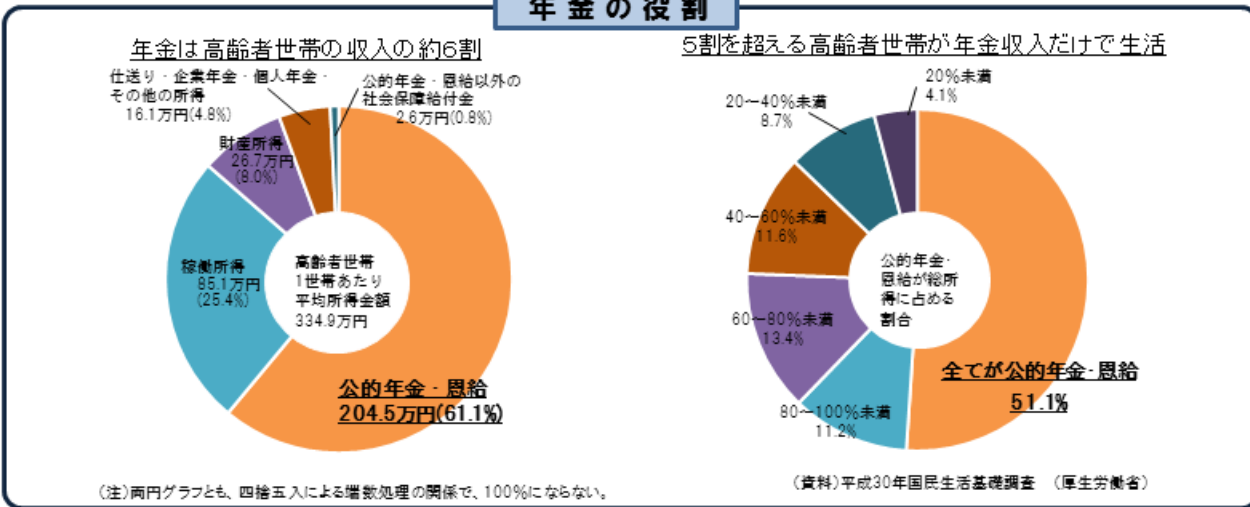
年金の規模

公的年金の規模と役割



保険料で38.9兆円
年金給付で55.1兆円

年金の役割

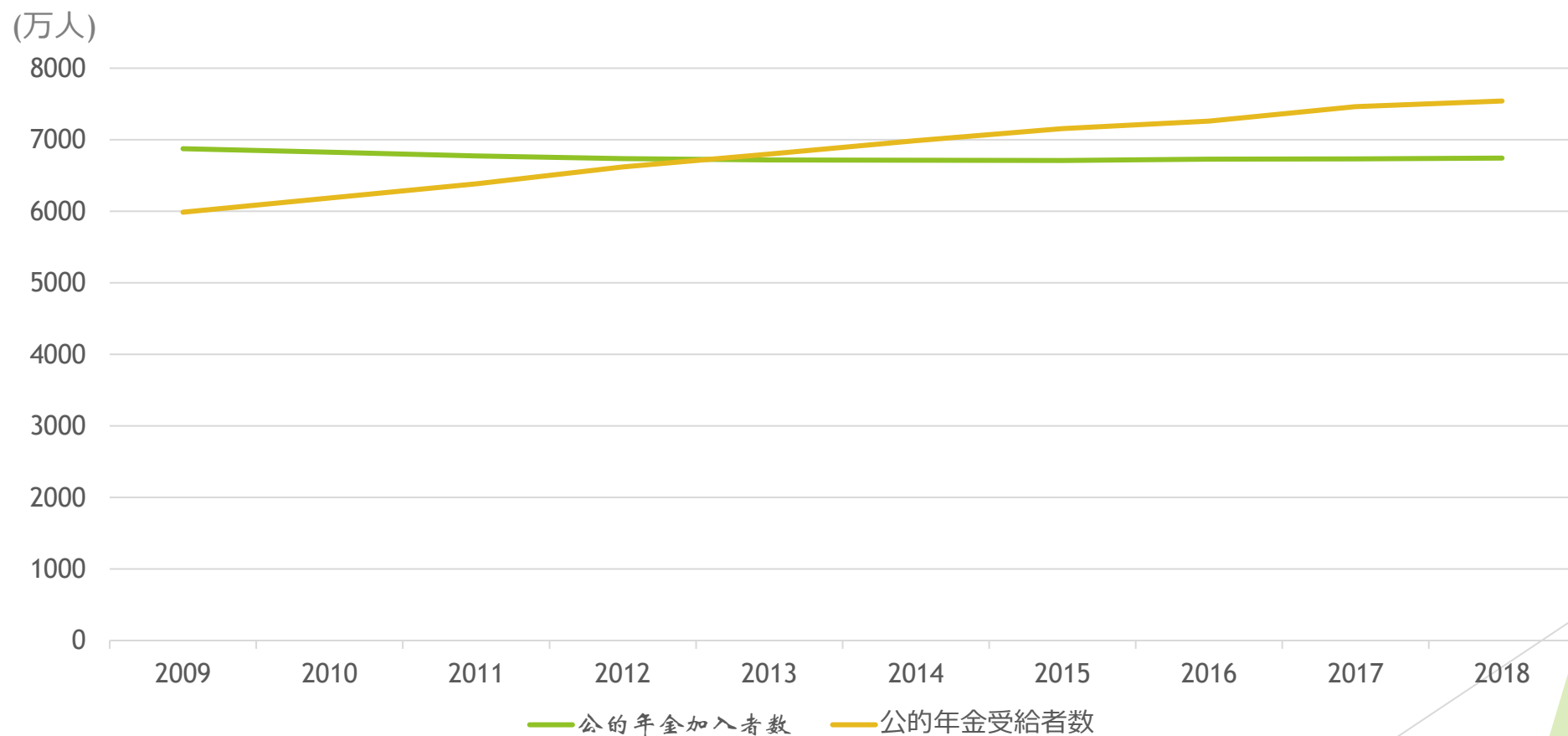


半数が年金のみ
で生活

参照：厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin_nenkin/index.html

年金被保険者と受給者推移

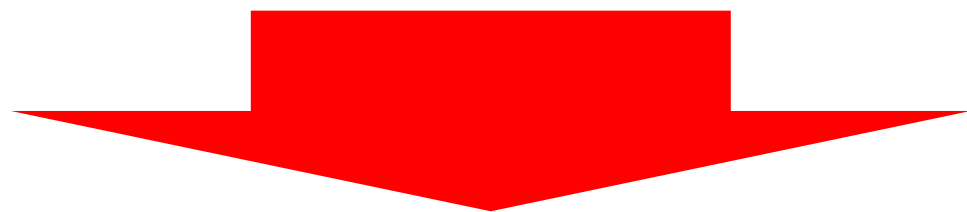


参照：厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/index.html>

2050年人口予測

- ▶ 2050年には9515万人(現在より約3300万人減少)
- ▶ 高齢化率は39.6%(約3806万人が高齢者)
- ▶ 生産年齢人口(15歳～65歳)約3500万人、若年人口(0歳～14歳)約900万人減少
- ▶ 高齢人口(65歳～)は約1200万人増加



2018年では高齢者1人に対し、現役世代が2.1人
しかし、2065年には1.3人との予測

参照：厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/index.html>

総務省

https://www.soumu.go.jp/main_content/000273900.pdf

日本の所得代替率

- ▶ 所得代替率・・・年金を受け取り始める時点における年金額が
現役の平均手取り収入額のどのくらいの割合か
- ▶ 2019年において、日本のモデル世帯の所得代替率は61.7%
- ▶ 21年後のモデル世帯の所得代替率は7～10%の低下
- ▶ 経済成長や労働参加が進まない場合、30年後には40%まで低下

その他の現状

- ▶ 厚生年金は強制加入、基礎年金について第一号被保険者に強制力はない（空洞化）
 - 第一号被保険者の4割が保険料を払っていない（ドロップアウト）
 - 今後のインセンティブの確保
- ▶ 基礎年金支払いと生活保護の支払いに対する問題
- ▶ パートなどによる女性や非正規雇用の年金
- ▶ 様々なライフスタイル
- ▶ 高福祉、低負担

海外との比較

十分性、持続性、健全性の三分野で年金制度を評価

日本は29位 D評価
は最低ランク

ランキング	国名	評価	総合指数	各項目の指数		
				十分性 40%	持続性 35%	健全性 25%
1	オランダ	A	80.3	75.9	79.2	88.8
2	デンマーク	A	80.2	77.5	81.8	82.2
3	フィンランド	B	74.5	75.3	61	92.1
4	オーストラリア	B	72.6	63.4	73.8	85.7
5	スウェーデン	B	72.5	67.6	72.6	80.2
6	ノルウェー	B	71.5	71.5	58.1	90.2
7	シンガポール	B	70.4	64.4	69.5	81.2
8	チリ	B	69.3	59.2	73.3	79.7
9	ニュージーランド	B	68.5	65.4	63.4	80.6
10	カナダ	B	68	72.1	56	78.2
11	スイス	B	67.6	58	67.5	83.2
12	アイルランド	B	66.8	79	45.9	76.6
13	ドイツ	B	66.8	79.9	44.9	76.6
14	コロンビア	C+	62.6	68.4	50.1	70.9
15	イギリス	C+	62.5	57.8	53.4	82.9
16	ペルー	C+	62.4	68	54.2	65.1
17	フランス	C+	60.7	79.5	42.2	56.5
18	サウジアラビア	C	58.9	61.6	53.3	62.6
19	アメリカ	C	58.8	59.1	57.4	60.2
20	マレーシア	C	58.5	45.2	60.5	77.1
21	ブラジル	C	56.5	72.5	28.5	70.1
22	香港 SAR	C	56	39.4	54.9	84.2
23	スペイン	C	54.4	68.7	27.8	68.6
24	ポーランド	C	54.3	53.8	46.2	66.4
25	オーストリア	C	54	68.1	21.5	76.7
26	インドネシア	C	53.1	47.3	49.5	67.4
27	イタリア	C	52.8	67.7	20.1	74.5
28	南アフリカ	C	52.7	41.9	46.8	78.2
29	日本	D	48.2	54.1	32.4	60.7
30	韓国	D	47.3	45.4	48.1	49.3
31	中国	D	46.2	53.4	38	46
32	メキシコ	D	45.3	37.3	57.1	41.6
33	インド	D	44.6	38.7	43.8	55.2
34	アルゼンチン	D	39.2	40.8	33.8	44.1
平均			60.5	61.1	52.0	71.6

世界各国の年金制度

主要国の年金制度の国際比較

(※1)

	日本	アメリカ	英国	ドイツ(※2)	フランス(※2)	スウェーデン(※2)
制度体系						
被保険者	全居住者	無業者を除き居住者は原則加入	一定以上の所得のある居住者	居住している被用者は原則加入 (注) 医師、弁護士等の一部の自営業者も加入	無業者を除き居住者は原則加入	一定以上の所得のある居住者
保険料率 (一般被用者の場合)	厚生年金保険 18.3% (労使折半) 国民年金 月額16,540円 (定額)	12.4% (労使折半)	25.8%(※4) 〔 本人 : 12.0% 事業主 : 13.8% 〕	18.6% (労使折半)	17.75%(※5) 〔 本人 : 7.30% 事業主 : 10.45% 〕	17.21%(※6) 〔 本人 : 7.0% 事業主 : 10.21% 〕
支給開始年齢 (※7)	厚生年金保険 ・男性 : 63歳 ・女性 : 61歳 (注) 男性は2025年度までに、 女性は2030年度までに 65歳に引き上げ予定 国民年金(基礎年金) 65歳	66歳 (注) 2027年までに67歳 に引き上げ予定	65歳7か月 (注) 2046年までに68歳 に引き上げ予定	65歳8か月 (注) 2029年までに67歳 に引き上げ予定	満額拠出期間(※8) を満たす場合 62歳 満額拠出期間 を満たさない場合 66歳2か月 (注) 2022年までに67歳 に引き上げ予定	— (注) 61歳以降本人が 受給開始時期を選択
最低加入期間	10年	40四半期 (10年相当) (※9)	10年	5年	なし	なし
財政方式	賦課方式	賦課方式	賦課方式	賦課方式	賦課方式	賦課方式 (注) プレミアム年金は 積立方式

参照 : 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000615278.pdf>

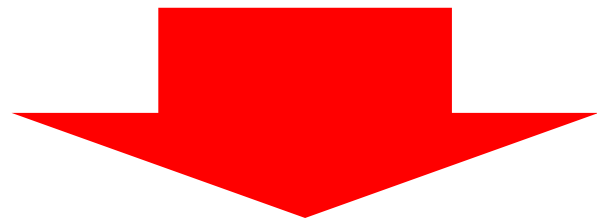
社会変化への政府の対応策(少子高齢化など)

- ▶ 経済状況に合わせ、給付金額を調整させる

→ マクロ経済スライド

- ▶ 高齢者や女性が働くことができる環境の整備
- ▶ 保険料の引き上げ
- ▶ 国庫負担を2分の1へ引き上げ
- ▶ 積立金の活用
- ▶ 給付は原則65歳、繰り上げ、繰り下げにより60～70歳間で選べる

現状の政府の政策では不足している



新たな解決策が必要である

問題

- ▶ 年金の財源が足りない
- ▶ 公的なものでは限界がある

解決策として考えたこと

- ▶ 年金給付年齢の引き上げ
- ▶ 個人でつくる時代へ

目次

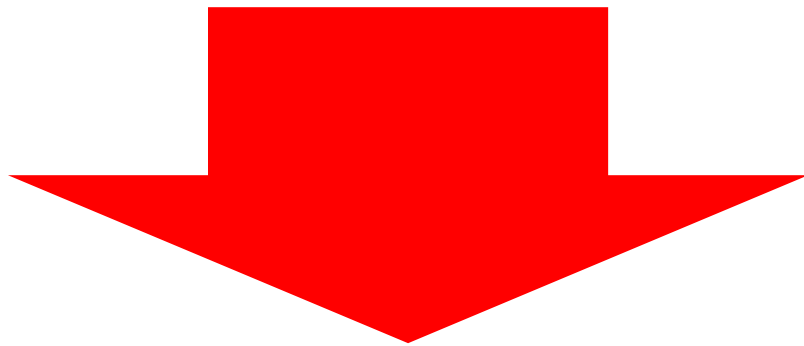
1. 年金の制度や現状

2. 給付年齢の引き上げの提案

3. 定年制度の改良

4. 私的年金の紹介

老後の資金を確保するための対策案



年金の支給開始年齢の引き上げ

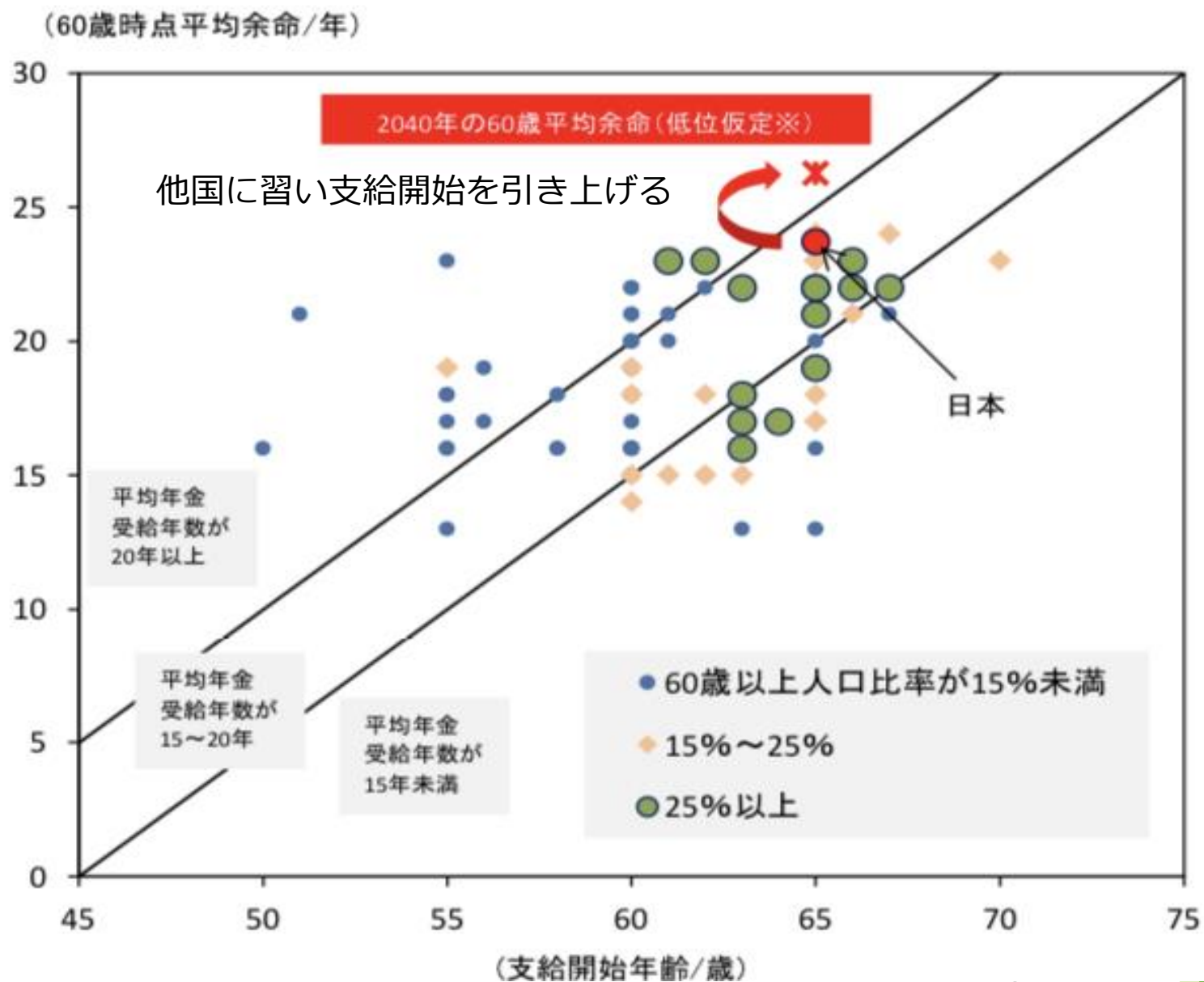
政策の現状

- ・ 2020年現在、支給開始年齢は原則65歳
受給者は最大で60歳までの繰り上げ、70歳までの繰り下げが可能
(2022年からは75歳までの繰り下げが可能になる)
- ・ 2024年～2027年にかけて65歳から67歳に引き上げる予定
- ・ 在職老齢年金制度の緩和(2022年施行予定)
年金を受給しながら働く人(60代前半)への対策
年金と給与の合計額28万円→47万円へ引き上げ

支給開始年齢の引き上げを推進する理由

- ▶ 持続性（将来に向けた安心度）の向上
- ▶ 年々伸びている平均寿命、世界最速の高齢化への対応 ※図1
- ▶ 高齢者法との相乗効果で60代の就業率 ↑
- ▶ 長く働く社会への変化 企業や労働者の就労長期化に向けた対応が期待できる

※図1



参照 : <http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/macro/2018/hoshi190227.pdf>

しかし支給開始年齢の引き上げによる課題も存在する



現在、65歳からの受け取りを選択している人は約9割
もし引き上げれば、支給開始までの間労働により賄う
ケースがほとんど

これらから考えたこと

- ・ 高齢化が加速している中で、支給開始年齢を引き上げることはやむを得ない
- ・ 支給開始まで安定に働くことが出来る制度が必要

目次

1. 年金の制度や現状

2. 給付年齢の引き上げの提案

3. 定年制度の改良

4. 私的年金の紹介

定年制度の改良を吟味

現在ある定年に関する制度とその現状を
見ていき望ましい改善の提案をしていく

定年制度について

2006年4月に施行 高齢者雇用安定法改正

→継続雇用制度の導入・定年年齢の引き上げ・定年の定め廃止から選択



しかし

実際は継続雇用制度が圧倒的多数

実態

2007年度厚生労働省統計

一律定年制のある企業で継続雇用制度を取り入れる企業
(90.2%)の場合

再雇用制度66.7% 勤務延長制度12.3% 両制度10.9%

希望者全員を雇用する企業の場合

再雇用制度43.2% 勤務延長58.1%

勤務延長と再雇用制度とは

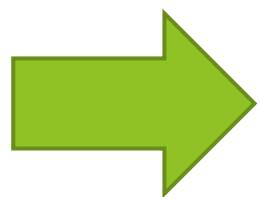
▶ 勤務延長

定年退職をとらず引き続き雇用する制度

▶ 再雇用制度

定年到達者を退職させ再び雇用する

なぜ再雇用という形をとるのか



給与,労働時間が減少し
コスト面で大きな違い

再雇用後の年収について

定年到達時とほぼ同等 . . . 6,5%
定年到達時の8割~9割 . . . 14,8%
6割~7割 . . . 44,4%
半分程度 . . . 20,4%



所得が大幅に減少してしまう割合が高い

年代における平均所得

年齢	平均年収		
	全体	男性	女性
50歳	569万円	631万円	427万円
51歳	586万円	655万円	419万円
52歳	603万円	676万円	425万円
53歳	603万円	663万円	423万円
54歳	621万円	679万円	434万円
55歳	646万円	694万円	430万円
56歳	661万円	704万円	442万円
57歳	660万円	695万円	414万円
58歳	685万円	714万円	475万円
59歳	738万円	769万円	435万円
60歳	687万円	701万円	527万円
61歳	556万円	567万円	441万円
62歳	523万円	543万円	286万円
63歳	554万円	567万円	373万円
64歳	558万円	566万円	356万円
65歳	576万円	586万円	358万円

- 生活できないほどの減給ではないがリタイア後の貯蓄を考えると大きく減少している
- 女性においては所得の多くが消費に割り当てられ貯蓄をするには難しい可能性がある

年代別・年齢別 平均年収情報【最新版（2019年）】

2018年9月～2019年8月の1年間にdodaエージェントサービスに登録した人の平均年収データ

<https://doda.jp/guide/heikin/age/#:~:text=%E5%B9%B4%E4%BB%A3%E5%88%A5%E3%81%AE%E5%B9%B3%E5%9D%87%E5%B9%B4%E5%8F%8E,%E3%82%92%E3%82%A2%E3%83%83%E3%83%97%E3%81%95%E3%81%9B%E3%81%A6%E3%81%84%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82>

望まれる改正

- ▶ 雇用の延長は高齢者にとって救済的ではあるが不合理である可能性があり前期の表にあるように定年後の収入が著しく減少する場合がある。
→ 勤務延長制度を取り入れるように働きかける

ex. 政府：一定割合の労働者を勤務延長に

企業：職務遂行能力等の基準を設け選抜

労働者には勤務延長による賃金を得られる労働力に見合った職務遂行力を身に着けるインセンティブになり、企業が高齢労働者を選択しやすく

目次

1. 年金の制度や現状

2. 給付年齢の引き上げの提案

3. 定年制度の改良

4. 私的年金の紹介

研究目的

- ▶ 年金制度を見直し、改善するため
- ▶ 自助努力での老後を賄う方法を見つけるため

私的年金や資産づくり

- ▶ **iDeCo** . . . 毎月上限内で積み立てを行い、あらかじめ用意された金融商品を自ら運用し、60歳以降に年金または一時金で受け取りできる。節税もでき、運用益は非課税になる。運用によってはプラスにもマイナスにもなる。
- ▶ **国民年金基金** . . . 厚生年金がない第一号被保険者が任意で加入できる。節税効果や将来の受取金額が確定している。途中の脱退やインフレに対応できないということがある。

- ▶ **個人年金保険**・・・保険会社に取り扱っており、様々なライフスタイルに合わせ、自分に合ったものに参加できる。種類によって様々であるが、節税は可能である。
- ▶ **付加年金**・・・月額400円を上乗せして払うことで、200円×納付月額が将来の年金に上乗せされる。20歳～60歳まで払い続けた場合、2年で元が取れる。

国、企業、家計それぞれで年金の対策をしていくことが
不可欠である。

私たちは個人での知識も身につける必要がある。

参考論文

- ▶ 神代和欣（2016）『労働政策の展望－労働政策や労働研究の中長期的な展望について考察し提言する わが国の老後所得保障政策の問題点－大学教授の退職給付の国際比較を中心として』
- ▶ 大来洋一 エルビラ・クルマナリエバ（2006）『社会保障と老後のリスクと貯蓄』
- ▶ 八代充史（2009）『定年延長と継続雇用制度－60歳以降の雇用延長と人的資源管理』
- ▶ 櫻庭涼子（2014）『年齢差別禁止と定年制－EU法・英国法の展開を手がかりに』
- ▶ 高山憲之（2000）『日本の年金政策』
 - （1993）『年金改革の構想』
 - （1998）『国民皆年金は崩壊寸前だ』
 - （2008）『まずは基礎年金2分の1の税方式化を検討せよ』
- ▶ 栖原廣司 『基礎年金の財政と全額税方式の検討』

ご清聴ありがとうございました。