

〔論 文〕

日本の年金改革とファイナンシャリゼーション

——確定拠出年金に着目して——

王 凌

論文要旨

本論文は、年金制度の変遷を考察するアプローチで、日本における確定拠出年金制度改革の主な背景や目的、内容などについて分析する。また、ファイナンシャリゼーションの観点から確定拠出年金制度改革を捉え、確定拠出年金の普及・拡大とファイナンシャリゼーションとの連関を分析する。さらに、経済と社会との相互作用を考える上で、日本の確定拠出年金制度改革が示唆するものは何かを検討する。

Abstract

By examining the institutional evolution of the pension plans, this paper provides a detailed analysis of the background, purpose and content of the reform of the defined contribution pension system in Japan. Considering the reform of this system from the perspective of financialization, this paper also analyzes the connection between financialization and the expansion of defined contribution pension plans. This paper, furthermore, explores the implications of this reform in the context of the interaction between economy and society.

I はじめに

年金は多くの人々にとって老後生活の支えとなる重要なものである。日本では、1959年に「国民年金法」が制定され、1961年4月から国民年金制度が全国で実施された¹⁾。それによって、自営業者や無業者を含め、すべての国民が公的年金制度の対象となる国民皆年金体制が出来上がった。国民皆年金体制

1) 日本で最初の社会保険の性格を有する公的年金制度は、船員を対象とした1939年制定の「船員保険法」である(1940年施行)。その後、1941年には「労働者年金保険法」が制定され(1942年施行)、工場などの男子ブルーカラー労働者を適用対象とした労働者年金保険制度が創設された。「労働者年金保険法」は1944年に「厚生年金保険法」に改称され、適用対象が男子ホワイトカラー労働者と女子労働者にまで広がった。また、戦後になると、1948年に「国家公務員共済保険法」、1953年に「私立学校教職員共済組合法」、1954年に「市町村職員共済組合法」、1956年に「公共企業体職員等共済組合法」、1958年に「農林漁業団体共済組合法」が成立し、公的年金の対象範囲が次第に拡大していった。

の成立は、国民皆保険体制（すべての国民が公的医療保険制度に加入しなければならない体制²⁾）の成立と合わさって、日本における社会保障制度の確立を意味すると言っても過言ではないであろう（武川, 1997；田多, 2011；土田, 2011などを参照されたい）。

国民皆年金体制が築かれた時代と比べて、1990年代以降は少子高齢化の進展や経済の長期低迷、雇用形態の多様化など、日本の年金システムを取り巻く環境が大きく変化してきた。このような社会経済の変化に対応して、近年の日本では、私的年金の機能を強化し、自助努力を推進する一連の年金制度改革が行われてきた。

本論文では、注目度が高まっている確定拠出年金に着目し、年金制度の変遷を考察するアプローチで、確定拠出年金制度改革はどのような背景のもとで展開されているのか、どのような方向性が示されてきたのか、どのような内容が実施されてきたのかについて分析する。

また、本論文は、確定拠出年金制度改革の内容を論じるととどまらず、確定拠出年金制度改革をファイナンシャリゼーション (financialization) という観点から捉え、確定拠出年金の普及・拡大とファイナンシャリゼーションとの連関を検討する。これまでのファイナンシャリゼーション研究は、マクロ・産業・企業レベルで比較的多く行われているが、家計・個人レベルではまだ少ないことが指摘されている (Finlayson, 2009)。また、ファイナンシャリゼーションの観点から、日本の確定拠出年金制度改革を分析しようという試みは、筆者の知る限りでは、まだないようである³⁾。したがって、個々人と直接関係する年金に焦点を当て、確定拠出年金制度改革とファイナンシャリゼーションとの連関を探求することに意義があると考えている。

本論文の構成は以下の通りである。第Ⅱ節では、日本の年金システムを取り巻く環境の変化を考察する。第Ⅲ節では、社会経済の変化に対応するために進められてきた公的年金制度の見直しについて考察し、私的年金の機能強化が求められるようになった背景を明らかにする。第Ⅳ節では、確定拠出年金に焦点を当て、その普及・拡大を図るための制度改革がどのように展開されてきたかについて考察する。第Ⅴ節では、確定拠出年金の発展の動向を踏まえ、確定拠出年金の普及・拡大とファイナンシャリゼーションとの連関について分析する。最後に、第Ⅵ節では、経済と社会との相互作用を考える上で、本論文の考察結果からどのような示唆が得られるかを検討する。

Ⅱ 年金システムを取り巻く環境の変化

日本の年金システムの大きな特徴の一つとして、その三階建ての構造を挙げることができる。一階は、日本国内に住む20歳以上60歳未満のすべての人に加入義務がある国民年金（基礎年金）の部分である。二階は、会社員や公務員に加入義務がある厚生年金、または自営業者などが加入する国民年金基金の部分である。この一階と二階は公的年金であるのに対して、三階は公的年金に上乗せして企業や個人が任意で加入する私的年金である。

公的年金の部分は、現役世代から徴収した保険料をその時期の高齢者世代に年金として支給する（言

2) 1922年には「健康保険法」が制定された(1927年施行。制定時の適用対象はブルーカラー労働者のみ)。1938年には、雇用労働者以外の一般住民を対象とし、市町村を単位にした「国民健康保険法」が成立した(市町村単位の保険組合の設立は任意であり、一般住民の組合への加入も任意であった)。1940年にはホワイトカラー労働者を対象とする「職員健康保険法」が制定された(1942年に同法は「健康保険法」に吸収された)。1958年には新しい「国民健康保険法」が制定され(1959年施行)、すべての市町村は1961年4月までに国民健康保険制度を設立し、市町村の住民はその国民健康保険制度に加入しなければならないとした。これによって、国民皆保険体制が正式に成立した。

3) 金融経済学者が今までファイナンシャリゼーションを見過ごしてきたという指摘もある (Lagoarde-Segot, 2017)。

Mar. 2021

日本の年金改革とファイナンシャリゼーション

い換えると、高齢者世代への年金給付が現役世代の保険料拠出によって約束される)という賦課方式で運営されている⁴⁾。この仕組みにおいては、自助ではなく、世代間扶養という社会的扶助によって、高齢者の所得減少・喪失を社会全体で負担しあうことになる。公的年金と賦課方式という2本の大きな柱で支えられてきた日本の年金システムは、公的色彩が濃く、社会的連帯性が強い。「年金保険料を支払うのが若年期(現役期)で年金給付を受けるのが老年期」という異時点間におけるリスクも国が負うことになる。

しかしながら、日本の年金システムを取り巻く環境は大きく変わりつつあり、その2本の柱に大きな圧力を加えている。本節では、公的年金財政、雇用の在り方、企業年金という3つの側面から、日本の年金制度をめぐる社会経済情勢の変化を考察する。

1. 公的年金財政

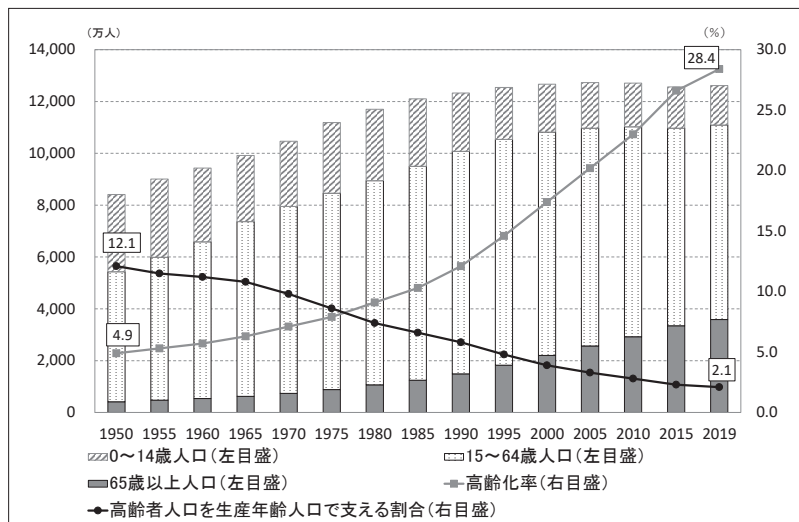
公的年金制度を長期にわたり持続可能なものにするには、公的年金財政の長期的な安定が必要不可欠である。しかしながら、少子高齢化の進展や政府債務残高の増大、運用環境の悪化などは、公的年金財政を圧迫している。

(1) 少子高齢化の進展

公的年金財政を悪化させる要因として、まず少子高齢化の進展による被保険者数の伸び悩みや年金受給者・年金受給期の増加が挙げられる。

総務省(2020c)によれば、2020年9月時点で、65歳以上の高齢者人口は3,617万人、高齢化率は28.7%であり、人口数・比率共に過去最高となった⁵⁾。この高齢化が、公的年金の受給者や受給期間、支給額の増加につながっている。

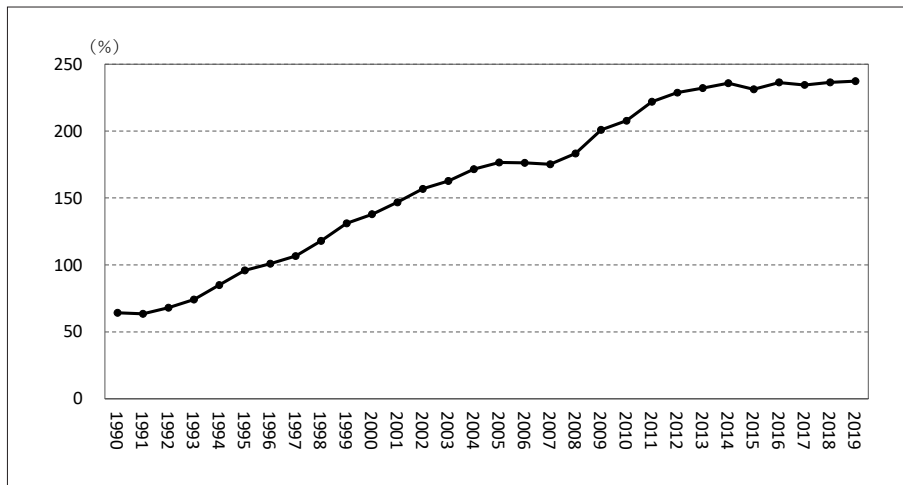
図表1 日本の総人口及び年齢別人口の推移



出所) 総務省「国勢調査」(2015年まで)、総務省「人口推計(令和元年10月1日確定値)」(2019年)より筆者作成。

- 4) 創設当時の公的年金制度では、現役時代に保険料を積み立て、支払った本人が老後にその積立金から年金を受け取るという積立方式で運営されていた。
- 5) 総人口に対して65歳以上の高齢者人口が占める割合を高齢化率という。

図表 2 債務残高対 GDP 比の推移



注) 数値は一般政府(中央政府, 地方政府, 社会保障基金を合わせたもの)ベースである。
出所) IMF Fiscal Monitor (2020年4月)より筆者作成。

高齢化と同時に、少子化も進行している。総務省(2020b)によると、2020年4月現在におけるこどもの数(15歳未満人口)は、前年に比べ20万人少ない1,512万人で、1982年から39年連続減少しており過去最少である。長期的な少子化は年金の支え手である現役世代の減少につながり、保険料収入の減少を引き起こす。

賦課方式の年金制度の下では、高齢化と少子化の同時進行が、年金給付と保険料収入のバランスを悪化させることになる。それと同時に、現役世代1人当たりの負担も重くなりつつある。図表1の通り、少子高齢化の下では、65歳以上の高齢者人口を15～64歳の生産年齢人口で支える割合が、2019年に1:2.1まで低下している。

(2) 政府債務残高の増大

少子高齢化の進展に伴う年金給付と保険料収入のアンバランスが深刻化しており、一層の財政的支えが必要となるが、政府の債務残高はすでに高い水準にある⁶⁾。

財務省が発表したデータによると、国債や借入金、政府短期証券をあわせた国の借金は2020年3月末時点で過去最大の1,114兆5,400億円にのぼった(日本経済新聞, 2020)。また、IMFが公表したデータによると、日本の場合、一般政府の債務残高(中央政府, 地方政府, 社会保障基金を合わせたもの)対GDP比は1990年代後半から急速に悪化し、1996年に100%を突破し、2019年には237.4%に達している(図表2を参照)。

(3) 運用環境の悪化

年金財政の収入項目には、保険料と国庫負担以外に、積立金の運用収入がある。しかし、運用面では、長く続いた金融緩和と政策により、金利が長きにわたって低位で推移している。その結果、金融商品の運

6) 国民年金の給付に要する費用の半分は加入者の保険料(国民負担)で、残りの半分は国庫で賄われている(国庫負担)。

用利回りの低下も長く続いており、運用環境は悪化している。

2. 雇用の在り方

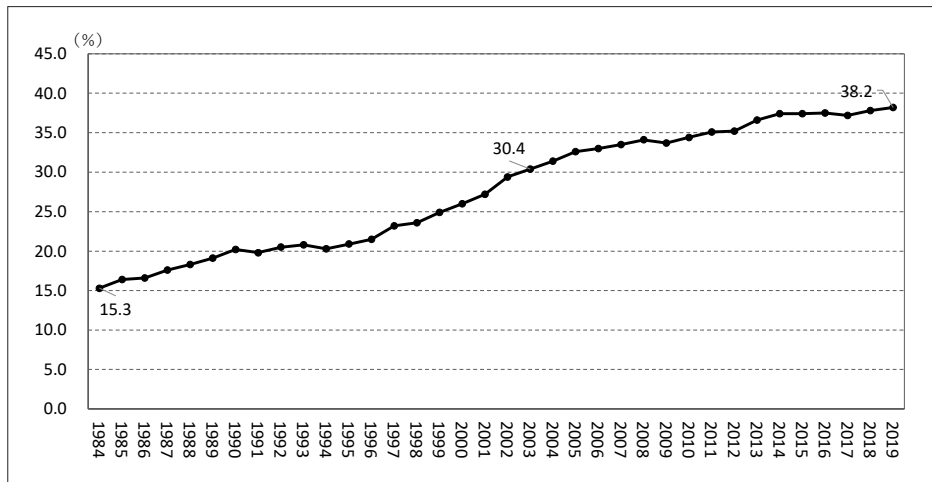
近年、日本では、雇用の在り方に様々な変化が生じている。非正規雇用が進んでおり、中途採用が増えている。また、高齢者の雇用も拡大している。定年に達するまで一つの企業に長期勤続する正規雇用者を念頭において設計された年金制度は、こうした雇用形態の多様化や雇用の流動化に対処しきれない。結果として、雇用の在り方の変化に対応できる年金制度の構築が求められている。

(1) 非正規雇用の増加

長期的なトレンドの非正規雇用拡大は、日本の雇用システムにおける大きな構造変化の一つと言えるであろう。被用者に占めるパートやアルバイトなどを含む非正規雇用者の割合は、1984年には15.3%であったが、2003年には30.4%と3割を超え、2019年には38.2%まで上昇している(図表3を参照)⁷⁾。ひとくちに非正規雇用者といっても、その雇用形態は多様である。これも雇用形態の多様化の現れであると言えよう。

同じ被用者であっても、正規雇用者と非正規雇用者は年金制度上の取り扱いが異なる。多くの非正規雇用者は正規雇用者のように厚生年金が適用されず、国民年金が適用されている。その結果、正規雇用者と非正規雇用者の間には、年金給付・負担に格差が存在する(西村, 2007; 藤本, 2014; 金, 2015; 上田, 2017などを参照されたい)。非正規雇用者の増加に対応し、年金制度を雇用形態・働き方に中立的な制度に改革していく必要があることが指摘されている(山田・駒村・丸山, 2008; 藤本, 2014; 小野, 2017などを参照されたい)。

図表3 非正規の職員・従業員割合の推移



注) 非正規の職員・従業員割合は、正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員の合計に占める割合である。なお、会社、団体等の役員を除いた雇用者のうち、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」をまとめて「非正規の職員・従業員」として定義している。

出所) 総務省統計局「労働力調査」より筆者作成。

7) 非正規雇用拡大の背景と要因については、太田(2006)、阿部(2010)、金(2015)、大橋(2017)などを参照されたい。

(2) 中途採用の増加

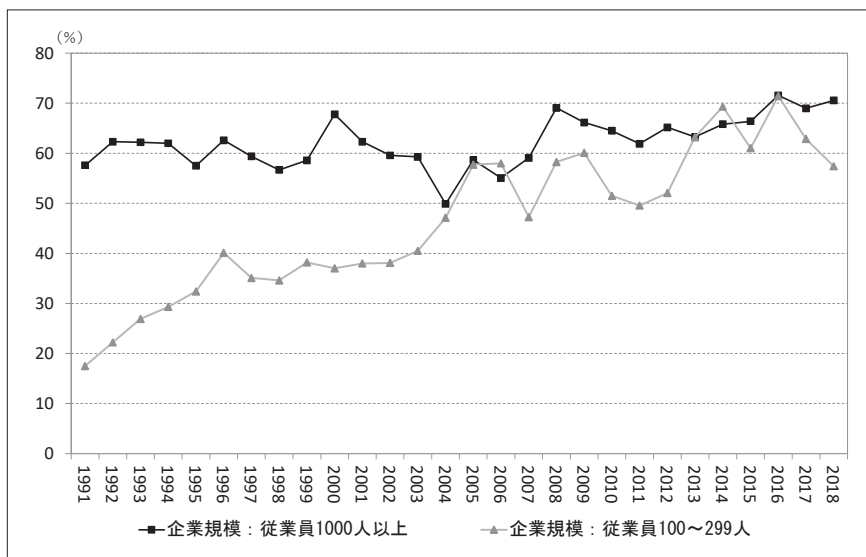
新卒一括採用は、日本の雇用システムへの入口を提供する制度として、終身雇用制度・年功序列型賃金制度と一体になり、日本の雇用慣行を確立・維持する上で重要な役割を果たしてきた⁸⁾。

新卒採用偏重は、依然として、日本企業(特に大企業)の採用構造の大きな特徴である(図表4を参照)。しかしながら、近年、職務経験者が採用対象となる中途採用は増加傾向が見られる。総務省(2020a)によると、2019年の転職者数は351万人であり、比較可能な2002年以降で過去最多となった。また、比較的に規模の大きい企業においても、2019年の転職者数は92万人で、2002年以降で過去最多となった。さらに、2019年の転職者数について、前職及び現職の従業上の地位・雇用形態別でみると、同一雇用形態間の転職者数(226万人)が依然大半を占めているが、雇用形態が転換(正規雇用から非正規雇用に転換・非正規雇用から正規雇用に転換)した転職者数は93万人に上った。

制度面において企業(特に新卒採用偏重の傾向がより顕著な大企業)の中途採用を促進するために、2020年3月に成立した改正労働施策総合推進法(「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」)は、従業員301人以上の大企業に対し、直近3年分の中途採用比率(正規雇用労働者の採用者数に占める中途採用者数の割合)の定期的な公表を義務付けている(2021年4月施行予定)。

このような中途採用の促進策からは、雇用の流動性を高めるとともに、雇用を確保し年金などの社会保障制度の支え手・担い手を増やしたいという政策意図を読み取れるであろう。

図表4 新卒採用比率の推移



注) 新卒採用比率は、新規学卒者一般労働者(20～24歳)の入職者と一般労働者の入職者との比率である。

出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。

8) 新卒一括採用とは、卒業見込みの学生について、卒業後すぐに働き始めることを前提に在学中に採用内定を出し、年度初めに大量一括に職務を限定せずに採用することである。

Mar. 2021

日本の年金改革とファイナンシャリゼーション

(3) 高齢者雇用の拡大

少子高齢化が進行する中、若年層以外の労働者により労働力不足を補い、年金などの社会保障制度の担い手を増やすことが求められるようになった。その結果、高齢者活用の必要性・重要性が唱えられてきた。

就労意欲のある高齢者が働き続けられるように、定年延長や廃止、継続雇用などが制度的に推進されてきた。例えば、高年齢者雇用安定法（「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」）の2004年改正（2006年4月施行）により、①「65歳まで定年引上げ」、②「65歳までの継続雇用制度導入（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）」⁹⁾、③「定年廃止」のいずれかの実現が企業に対して義務づけられた。また、同法の2020年改正（2021年4月施行予定）では、高年齢者就業確保措置がさらに拡充され、①70歳まで定年引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）、③定年廃止、④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的にa.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入のいずれかを講ずることが企業の努力義務になった¹⁰⁾。

総務省（2020c）によると、2019年の高齢（65歳以上）就業者数は16年連続で増加し、892万人と過去最多である。15歳以上の就業者総数に占める高齢就業者の割合も、13.3%と過去最高となっている。

3. 企業年金

老後の生活保障の一翼を担う企業年金であるが、これを取り巻く環境も2000年代以降、急速に変化し続けている。

1960年代に創設された適格退職年金（適年）と厚生年金基金はこれまで長きにわたり、日本の企業年金の主流であった¹¹⁾。しかし、中小企業に普及していた適格退職年金制度は、2002年4月より新規設立の承認が停止され、2012年3月末をもって廃止となった。また、厚生年金基金も、運用環境の悪化（例えば、金融商品の利回り低下）や会計基準の変更（例えば、退職給付会計の導入により年金の積立て不足を企業の貸借対照表で債務として計上するようになったことなど¹²⁾）、厚生年金基金制度の見直し¹³⁾、などの影響により加入者数が大幅に減少した。

このような状況の中、企業年金の普及は後退傾向を見せている。厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、企業年金を実施している企業の割合は、2008年調査で37.5%、2013年調査で25.8%、2018年調査で22.6%と低下していった。適格退職年金制度の廃止や厚生年金基金の大幅縮小・将来的な廃止に伴い、その受け皿となるような制度の整備が必要不可欠になっている。

9) 2004年改正では、継続雇用制度適用対象者の選抜基準を労使協定や就業規則（労使協定が締結できなかった場合）で定め、その基準に基づく制度運営を認めていた。2012年改正（2013年4月施行）により、継続雇用制度適用対象者の選抜を行うことができなくなり、原則として希望者全員を継続雇用制度の対象にすることとなった。

10) 雇用以外の措置（④及び⑤）を講ずる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の同意を得た上で導入することが求められる。

11) 適格退職年金と厚生年金基金が創設された経緯については、島崎・宮里（2005）、芝田（2010）などを参照されたい。適格退職年金も厚生年金基金も、ピーク時は1,000万人以上が加入していた。

12) 確定給付企業年金（DB：Defined Benefit Pension Plansの略称）も退職給付会計の対象である。

13) 2014年4月に施行された健全化法（「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」）により、厚生年金基金について、新設が認められず、他の企業年金制度への移行を促進しつつ特例的に解散制度の導入等を行うこととなった。

Ⅲ 公的年金制度の見直し

前節で述べた社会経済の変化に対応し、持続可能な年金制度を構築するため、年金の支給開始年齢の引上げ、給付水準の抑制、保険料水準の引上げなど、給付と負担の両面にわたって公的年金制度の見直しが実施されてきた。

1. 年金支給開始年齢の引上げ

例えば、1994年の年金法改正（「国民年金法等の一部を改正する法律」）では、厚生年金の定額部分の支給開始年齢が2001年度から2013年度にかけて60歳から65歳に段階的に引上げられることとなった（女性は5年遅れ）。

また、2000年の年金法改正（「国民年金法等の一部を改正する法律」、以下、2000年の法改正）により、厚生年金の報酬比例部分についても、2013年度から2025年度にかけて段階的に支給開始年齢を60歳から65歳に引上げて行くことが決定された（女性は5年遅れ）。

さらに、2020年の年金法改正（「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」、以下、2020年の法改正）では、現在60～70歳の間で選択できる受給開始年齢を60～75歳に広げることとなった（2022年4月施行予定）。

2. 給付水準の抑制

例えば、2000年の法改正において、国民年金・厚生年金の額ともに65歳以降の賃金スライドが廃止され、厚生年金の報酬比例部分の給付水準が5%削減（適正化）されることが決定された。

さらに、2004年の年金法改正（「国民年金法等の一部を改正する法律」、以下、2004年の法改正）では、将来の保険料水準を法定し、給付はその範囲内に抑えるという保険料水準固定方式が導入された。年金額の伸びを抑えるため、マクロ経済スライドによる給付水準調整も導入された。スライド調整率は、被保険者数の減少に伴う保険料収入の減少と平均余命の伸びに伴う給付費の増加を勘案して設定される¹⁴⁾。マクロ経済スライドによる調整期間中は、所得代替率は低下していくことになる¹⁵⁾。

3. 保険料水準の引上げ

2004年の法改正で導入された保険料水準固定方式により、最終的な保険料水準及びそこに至る各年度の保険料水準が法定化され、固定化された。

国民年金の場合、保険料は2005年度から280円ずつ毎年引上げられ、2017年度以降は1万6,900円で固定されている。厚生年金の場合、改正前の保険料率13.58%（本人6.79%、事業主6.79%）を2004年10月から毎年0.354%ずつ引上げ、2017年度以降は18.3%（本人負担9.15%、事業主負担9.15%）で固定されている。

4. 在職高齢年金の見直し

年金支給開始年齢の引上げや高齢者雇用の拡大などに関する施策が行われる中、高齢者の就労意欲を

14) マクロ経済スライドによる調整期間中は、賃金や物価による年金額の伸びからスライド調整率を差し引いた改定率で年金額が改定される。なお、スライド調整率＝公的年金全体の被保険者の減少率（実績）＋平均余命の伸びを勘案した一定率（0.3%）。

15) 調整期間終了後は、原則、所得代替率は一定となる。

Mar. 2021

日本の年金改革とファイナンシャリゼーション

阻害しないように¹⁶⁾、在職老齢年金制度(60歳以降に働きながら年金を受け取る場合、賃金と年金の合計月収に応じて年金給付が減額される仕組み)の見直し(減額の廃止や緩和)が実施された¹⁷⁾。

例えば、1994年の法改正では、60歳前半(60～64歳)の在職老齢年金制度が賃金の増加に応じて賃金と年金の合計額が増加する仕組みに変更された(1995年4月施行)。

また、2004年の法改正によって、60歳前半の在職老齢年金の一律2割支給停止が廃止されることとなった(2005年4月施行)。

さらに、2020年の法改正では、60歳前半の年金の減額基準を現行の月収28万円超から47万円超に引上げることが決定された(2022年4月施行予定)。

5. 非正規雇用者への厚生年金の適用拡大

保険料を払う年金制度の支え手の拡大や年金制度加入者全体の年金額の底上げ、非正規雇用の処遇格差是正などを念頭に、短時間労働者への厚生年金適用の基準が拡大されてきた。

2012年8月に成立した年金機能強化法(「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」)により、従業員数501人以上の事業所において、①週所定労働時間20時間以上、②勤務期間1年以上、③月額賃金8.8万円以上、④学生でない、の4つの要件を満たす場合に厚生年金が適用されることとなった(2016年10月施行)。

また、2016年12月に成立した年金改革法(「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」)により、従業員規模500人以下の企業においても、労使合意の下で上記4つの要件を満たす短時間労働者に厚生年金を適用できることになった(2017年4月施行)。

さらに、2020年の法改正では、厚生年金の適用範囲が更に拡大されることになった。従業員501人以上という企業規模要件を2022年10月に101人以上、2024年10月に51人以上へと段階的に緩和する。

IV 確定拠出年金制度改革

前節では、公的年金制度の見直しを考察した。このような公的年金給付・負担の調整により、老後の生活保障における公的年金の役割が次第に縮減されてきた。縮減した公的年金の役割を私的年金で補完できるよう、日本において近年、私的年金の普及促進策が拡充されている。確定拠出年金制度改革はこの背景のもとで展開されているのである。本節では、確定拠出年金の特徴をまとめた上で、確定拠出年金制度改革の具体的な内容を検討する。

1. 確定拠出年金の特徴

私的年金を拡充させるための制度改革の一環として、2001年6月に「確定拠出年金法」が成立し、それによって、確定拠出年金制度(「日本版401(k)」とも呼ばれる¹⁸⁾)が、同年10月に導入された。

16) 先行研究において、在職老齢年金制度(特に60～64歳の在職老齢年金制度)には高齢者の就業を抑制する効果があったことが確認されている(岩本、2000；樋口・山本、2002；浜田、2008などを参照されたい)。

17) それと同時に、在職老齢年金制度を導入することで就労所得のある高齢者を年金制度の支え手に回し、現役世代の負担を軽減する改革も行われた。2000年の法改正では、60歳後半(65～69歳)を対象に、1985年にいったん廃止された在職老齢年金制度が再導入された(2002年4月施行)。また、2004年の法改正では、70歳以上も在職老齢年金制度による支給停止の対象となった(2007年4月施行)。

18) 日本の確定拠出年金制度はアメリカで1981年に発足した401(k)プランを参考にして作られた。アメリカの401(k)プランは、内国歳入法の401条(k)項が定めている企業や従業員に対する税制優遇措置に基づく確定拠出年金制度である。

「確定拠出年金法」の第一章第一条(目的)には、「この法律は、少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする」と記されている(傍点は筆者による)。したがって、自己責任の下で自助努力による資産形成を促し、公的年金給付を補完することが、確定拠出年金の存在意義と言えるであろう。

確定拠出年金(DC: Defined Contribution Pension Plansの略称)には、企業が掛金を拠出する企業型確定拠出年金(以下、企業型DC)と、個人が掛金を拠出する個人型確定拠出年金(以下、個人型DC)の2種類がある。

(1) 企業型DC¹⁹⁾

企業型DCの実施主体は、企業型年金規約の承認を受けた企業である。企業(事業主)が拠出した掛金は、原則加入者(従業員)の資産となる。

加入者である従業員が「自己責任」で、事業主があらかじめ選定した運用商品ラインアップから運用商品を選択し、事業主が拠出した掛金を運用する。運用結果次第で利益が出ることもあれば、元本を割ることもある。言い換えると、事業主は、年金資産の運用リスクを負う必要がない。受け取りは原則60歳以降である。資産運用の実績によって、老後の給付額(年金資産額)が増減する。

企業型DCは、税制上の優遇措置等が受けられる。まず、企業型DCの掛金は給与等ではないため、全額が非課税対象となり、社会保険料の算定基礎にも含まれない。つまり、掛金から所得税・住民税も社会保険料も引かれず掛金額をそのまま積み立てることができる。事業主にとっても、拠出する掛金は全額を損金に算入することができる。また、資産運用によって生じた運用益(利息・収益分配金・売却益等)は全額が非課税となる。さらに、年金を受け取る際にも諸控除が適用される。一時金として受け取る場合には退職所得となり、年金として受け取る場合には雑所得となり、それぞれ退職所得控除、公的年金等控除の対象となる。

(2) 個人型DC

個人型DCの場合、国民年金基金連合会が実施主体となっている。また、積立金の拠出を加入者自身で行い、資産運用をどの金融機関に任せるかも自分自身で選べるなどの点においても、企業型DCと大きく異なる。

具体的に言えば、加入者個人が「自己責任」のもとで、金融機関の窓口で申し込んで自分専用の口座を開設し、自分で掛金の金額と運用商品(金融機関が用意した金融商品の中から選ぶ)を決めて掛金を運用し、給付年齢を迎えると年金が加入者自身に給付される。自分で運用リスクを負う仕組みであるため、資産運用の実績によって、老後(原則60歳以降)に受け取れる年金額が増減する。

個人型DCは、企業型DCと同様、税制面の優遇が受けられる。掛金の全額が所得控除の対象となり、運用期間中も運用益は非課税であり、さらに、受け取る時にも退職所得控除や公的年金等控除の対象になる。すなわち、資金の拠出時、運用時、受取時の三つの時点で税優遇を受けることができるのである。

19) 企業型DCの特徴を取り入れた年金制度もある。例えば、将来の給付額が市場金利(国債利回り等)に連動するキャッシュ・バランス・プラン(CB)や、退職金等を給与として受取るか、企業型DCに拠出するかを従業員が選べる選択制DC、個人型DC(iDeCo)に加入している従業員が拠出する加入者掛金に事業主が掛金を上乗せする中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)などを挙げることができる。

2. 確定拠出年金をめぐる主要な制度改革

確定拠出年金制度の創設以降、確定拠出年金を普及・拡大させるため、企業型DCも個人型DCも制度改革が進められてきた。

(1) 企業型DC

① 拠出限度額の増大

企業型DCの拠出限度額については、2001年の確定拠出年金制度創設以降、数回引上げられた。また、2020年の法改正によって、企業型DCの規約の定めや事業主掛金の上限引下げがなくても個人型DC(iDeCo)との同時加入ができるようになった(2022年10月施行予定)。

拠出限度額の引上げは確定拠出年金制度の利用に対する税制優遇を拡大することになる。また、事業主の拠出限度額の引上げによって、福利厚生の一環として従業員の老後資産準備のサポートをより充実させることが制度上、可能になる。

企業型DCの拠出限度額の変遷は、図表5の通りである。

図表5 企業型DCの拠出限度額の変遷

	他の企業年金等 ¹ を実施していない場合	他の企業年金等を実施している場合
制度創設時	月額36,000円	月額18,000円
2004年10月	月額46,000円	月額23,000円
2010年1月	月額51,000円	月額25,500円
2014年10月	月額55,000円	月額27,500円
2017年1月	個人型DCとの同時加入なし：月額55,000円	個人型DCとの同時加入なし：月額27,500円
	個人型DCとの同時加入あり：月額35,000円	個人型DCとの同時加入あり：月額15,500円
2022年10月 施行予定	個人型DCとの同時加入なし：月額55,000円	個人型DCとの同時加入なし：月額27,500円
	個人型DCとの同時加入あり：月額55,000円	個人型DCとの同時加入あり：月額27,500円

注) 1. 「他の企業年金等」とは、確定給付企業年金、厚生年金基金などである。

② 加入可能年齢と受給開始時期の上限年齢の引上げ

働く高齢者が増える中、企業型DC制度改革において、加入可能な年齢制限を緩和し、年金の受給開始時期を柔軟化する措置が取られた。

2011年8月に成立した年金確保支援法(「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」, 以下、2011年の法改正)によって、企業型DCの加入可能年齢の上限が60歳から65歳へ引上げられ、企業の雇用状況に応じて60～65歳の間でも加入者として掛金を拠出することが可能となった(2014年1月施行)。

2020年の法改正では、企業型DCに加入できる年齢の上限がさらに、70歳未満に引上げられることになった(2022年5月施行予定)。加えて、60歳から70歳までの間で選ぶこととなっている受給開始時期の上限も、75歳に引上げられることになった(2022年4月施行予定)。

③ 制度間のポータビリティの拡充

雇用形態の多様化・雇用の流動化が進む中、転職や退職等に際し企業年金に積み立てていた年金資産を持ち運ぶことができるかどうか(ポータビリティ)は、継続的な老後資産形成を左右する重要課題になってきた。制度間のポータビリティが高ければ、加入者にとって、積立金の積み増しが可能になり、働

いていたすべての期間を通算した年金を受給できる可能性も増大する。

2004年の法改正、2016年5月に成立した「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」(以下、2016年の法改正)及び2020年の法改正では、企業型DC関連の制度間のポータビリティを拡充させた。

具体的に言えば、2004年の法改正によって、厚生年金基金・確定給付企業年金から確定拠出年金へ加入者の年金原資の資産移換が可能になった(2005年10月施行)。また、2016年の法改正によって、企業型DC・個人型DC間のポータビリティが拡充され、企業型DCから確定給付企業年金へのポータビリティ及び企業型DCと中小企業退職金共済との間のポータビリティが可能となった(2018年5月施行)。さらに、2020年の法改正によって、加入者の退職に伴う企業型DCから通算企業年金(企業年金連合会)へ年金資産を移換することができるようになった(2022年5月施行予定)。

④マッチング拠出制度の導入

日本では、企業型DCは退職給付制度の一環として位置づけられているため、創設時に、事業主拠出しが認められなかった。しかし、2011年の法改正によって、マッチング拠出制度(従業員拠出制度)が施行され、事業主掛金に加えて、企業型DCの加入者(従業員)も自らの意思により一定の範囲内で掛金を拠出することができるようになった(2012年1月施行)²⁰⁾。マッチング拠出制度は、労使双方が企業型DCを活用して従業員の老後資産を形成する仕組みと言える。

加入者掛金は、事業主掛金との合計で拠出限度額である月額55,000円を超えることはできない(厚生年金基金・確定給付企業年金などの企業年金を併用している場合は月額27,500円)。また、企業年金では主たる拠出者は会社であるという考えに基づき、加入者が事業主掛金を超えて掛金を拠出することはできない(事業主掛金が少額の場合には、加入者掛金も少額しか拠出できない)。

マッチング拠出を行った企業型DC加入者には、いくつかの税制優遇が適用される。まず、掛金の拠出時点で、加入者掛金の全額が所得控除の対象になる。また、会社掛金と同様に、資産運用によって生じた運用益の全額が非課税になる。さらに、給付時は、加入者掛金と会社掛金の分別は行われず、老齢給付金を一時金として受取る場合は退職所得、年金として受取る場合は雑所得として取扱われ、それぞれ退職所得控除、公的年金等控除の対象になる。

⑤拠出規制単位の年単位化

2016年の法改正によって、2018年1月から、企業型DCの拠出限度額の規制単位が月単位から年単位に変更、すなわち、掛金の拠出時期が各月の拠出から年1回以上、定期的な拠出へと変更された。

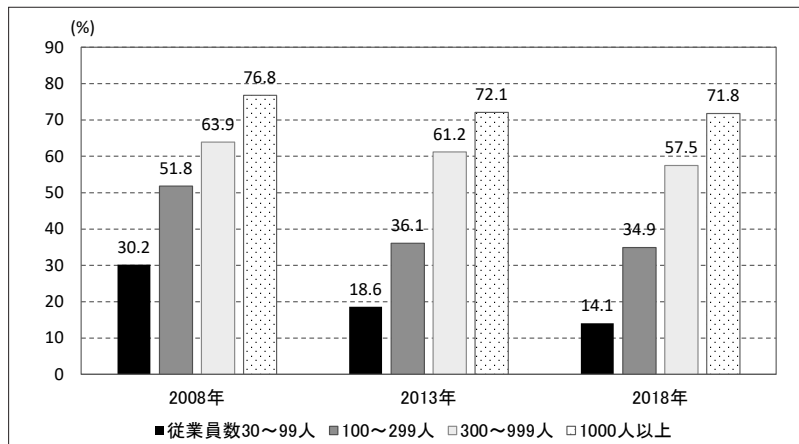
拠出規制単位の年単位化の目的は、各月の拠出限度額の使い残しをなくし、年間の拠出額を増やすことである。

⑥簡易企業型DCの導入及び対象範囲の拡大

企業年金を実施している企業の割合は、企業の規模が小さいほど低いという特徴がある(図表6を参照)。そこで、中小企業への企業年金の普及・拡大を図るため、2016年の法改正によって、中小企業(従業員数100人以下)を対象に、設立手続き等を簡素化した簡易企業型DCが導入された(2018年5月施行)。この簡易企業型DCの創設により、これまで企業年金を導入していなかった中小企業も、軽度な事務負担で企業型DCに加入できるようになった。

20) マッチング拠出は、もともとアメリカの401(k)プランにおいて認められていた制度である。従業員が拠出の主体となっており、企業は従業員の拠出に応じて(マッチングして)補助的に拠出するという仕組みである。これに対し、日本のマッチング拠出は企業の掛金拠出が主で、従業員拠出は補助的な位置付けとなっている。

図表6 企業年金の実施割合（企業規模別）



出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」より筆者作成。

また、中小企業への企業年金の普及・拡大策を強化するため、2020年の法改正によって、簡易企業型DCを実施できる中小企業の範囲が従業員規模100人以下から300人以下に拡大されることになった(2020年10月施行)。

⑦運用商品の選択等に関する措置

企業型DCにおいては、老後までの資産運用が老後の給付額に影響するため、加入者個々人の資産運用スキルや運用商品の選択が重要である。そのため、加入者が適切に運用商品を選択し、必要な運用スキルを身につけられるよう、加入者の資産運用を支援する措置が拡充された。

例えば、事業主が企業型DC加入者に対して実施する継続投資教育(企業型DC導入後に継続的に実施する投資教育)は、2011年の法改正で配慮義務化され(2011年8月施行)、2016年の法改正では、配慮義務から努力義務へ引上げられた(2018年5月施行)。

2016年の法改正では、加入者が適切に運用商品を選択することを促すため、企業型DCにおける運用商品の数やリスク・リターンの特性に対して一定の制限も設けた(2018年5月施行)。さらに、同法改正では、企業型DCにおける「あらかじめ定められた指定運用方法」(「デフォルト商品」による運用)について、預貯金等の元本確保型商品に偏った運用を回避するため、デフォルト商品として分散投資効果が期待できる商品設定を促す措置を講じた(2018年5月施行)²¹⁾。

(2) 個人型DC

①加入対象者の大幅な拡大

雇用形態の多様化や雇用の流動化が進む中、より広い範囲で老後資産形成に向けた個人の自助努力を促すため、2016年の法改正により、個人型DCの加入資格が大幅に拡大された(2017年1月施行)。

具体的に言えば、法改正前の加入資格者は従来の国民年金第1号被保険者(自営業者等)と企業年金制度のない企業に勤めている会社員だったが、法改正後は、今まで加入資格がなかった第3号被保険者(専業主婦等)や企業年金を導入している会社の会社員(企業型DC加入者については規約に定めた場合に限

21) 超低金利が長期化する中、元本確保型商品に偏った運用を行う場合、運用益を見込むことも難しくなる。

る)、公務員等共済加入者も加入できるようになった。すなわち、20歳以上60歳未満の国民年金保険加入者なら、ほぼ全員(雇用形態や職業などと関係なしに)が自分の意思で個人型DCを利用できるようになったのである²²⁾。

2020年の法改正では、国民年金の任意加入被保険者(60歳以上65歳未満の国内居住者、20歳以上65歳未満の海外居住者)も個人型DCに加入できるようになり、個人型DCの加入対象範囲がさらに拡大されることになった(2022年5月施行予定)。

②加入可能年齢や受給開始時期の上限年齢の引上げ

個人型DCの加入範囲を拡大するためのもう一つの措置は、加入可能年齢の引上げである。2020年の法改正によって、国民年金被保険者のうち60歳未満に制限されている個人型DCの加入可能年齢が、65歳未満に引上げられることになった(2022年5月施行予定)²³⁾。

また、高齢者の就労が拡大している情勢を踏まえ、同法改正では、個人型DCの受給開始時期の上限年齢も、企業型DCと同様に、70歳から75歳に引上げることになる(2022年4月施行予定)。

③拠出限度額の増大

個人型DCの拠出限度額は、創設以降、数回にわたり、新たな拠出枠の新設や金額の引上げなどが行われた。拠出限度額の増大によって、個人型DCの利用に対する税制優遇が拡大されることになる。

個人型DCの拠出限度額の変遷は、図表7の通りである。

図表7 個人型DCの拠出限度額の変遷

	第1号加入者	第2号加入者		第3号加入者	
		企業年金等 ¹ に加入していない場合	企業年金等に加入している場合		
			企業型DCのみに加入		企業型DC以外の企業年金等に加入
制度創設時	月額68,000円 ²	月額15,000円			
2004年10月		月額18,000円			
2010年1月		月額23,000円	-	-	-
2014年10月					
2017年1月	月額68,000円 ³	月額20,000円	月額12,000円	月額23,000円	
2022年10月施行予定		月額20,000円 ⁴	月額12,000円 ⁵		

- 注) 1. 企業年金等とは、企業型DC、確定給付企業年金、厚生年金基金などである。
 2. 国民年金基金等の掛金と合算した金額である。
 3. 国民年金基金の拠出限度額(月額6.8万円)の枠内で、個人型DCか国民年金基金かを選べるようになった。
 4. 企業型DCのみに加入する場合、事業主掛金が月額5.5万円の拠出限度額に満たない加入者は、2万円以内、かつ、事業主掛金と個人型DCに拠出する掛金の合計が拠出限度額(月額5.5万円)を超えない範囲で個人型DCに掛金を拠出できる。
 5. 企業型DC以外の企業年金等に加入する場合、事業主掛金が月額2.75万円の拠出限度額に満たない加入者は、1.2万円以内、かつ、事業主掛金と個人型DCに拠出する掛金の合計が拠出限度額(月額2.75万円)を超えない範囲で個人型DCに掛金を拠出できる。

22) 政府(厚生労働省)及び国民年金基金連合会は、本法改正後の個人型DCを「iDeCo(イデコ)」と名付けた。

23) 第1号や第3号被保険者が国民年金に加入できるのは60歳までだが、未納期間などがあれば65歳までの間(国民年金に任意加入可能)は個人型DCに加入できる。

Mar. 2021

日本の年金改革とファイナンシャリゼーション

④企業型DC加入者の個人型DC加入促進

2016年の法改正による個人型DC加入拡大の一環として、企業型DCに加入している従業員も個人型DCに加入できるようになり、企業型DC・個人型DCの同時加入が可能になった(2017年1月施行)。しかし、この措置は制限付きである。企業型DCと個人型DCを併用できるのは、個人型DC加入を認める労使合意に基づく規約の定めがあり、かつ、企業型DCの事業主掛金の上限を所定の金額に引下げた企業の従業員に限られていた。

企業型DC・個人型DCへの同時加入可能対象を拡大するため、2020年の法改正によって、企業型DCの規約の定めや事業主掛金の上限引下げがなくても、所定の拠出限度額から実際の事業主掛金を控除した額の範囲内で、個人型DCへの掛金拠出が可能になり(図表7を参照)、企業型DC・個人型DCの併用が容易になった(2022年10月施行予定)。

また、同法改正によって、「事業主がマッチング拠出を導入している場合、企業型DC加入者の選択肢はマッチング拠出のみで個人型DC加入を選択できない」という制約も緩和された。企業型DCにおいてマッチング拠出が可能な加入者は、マッチング拠出か個人型DCへの加入かを自ら選択できるようになった(2022年10月施行予定)。これにより、事業主の選定した運営管理機関から提示された運用商品が気に入らない場合などは、マッチングの代わりに個人型DC(加入者が自由に運営管理機関を選択できる)を選ぶことができるようになった。これも企業型DC加入者の個人型DC加入を促進させる措置であると言える。

⑤制度間のポータビリティの拡充

企業型DCと同様に、個人型DCにおける制度間のポータビリティも、近年の法改正で拡充された。例えば、2016年の法改正では、個人型DC・企業型DC間のポータビリティが拡充され、個人型DCから確定給付企業年金へのポータビリティが可能となった(2018年5月施行)。また、2020年の法改正によって、終了した確定給付企業年金から個人型DCへ年金資産を移換することができるようになった(2022年5月施行予定)。

⑥拠出規制単位の年単位化

2016年の法改正により企業型DCの拠出規制単位が年単位化されたことは前述したが、個人型DCにおいても、掛金拠出をより柔軟な形にするため、同法改正により、拠出限度額の規制単位が月単位から年単位に変更された(2018年1月施行)。

⑦中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)の導入及び対象範囲の拡大

多くの中小企業にとって企業年金の導入は困難である(図表6を参照)ため、従業員の年金資産の形成が重要課題になっている。こうした状況を改善するため、2016年の法改正で、企業年金を実施していない中小企業(従業員数100人以下)を対象に、個人型DC(iDeCo)に加入している従業員の加入者掛金に事業主が追加(プラス)して掛金(加入者掛金との合計で月5,000円以上23,000円以下)を拠出する中小事業主掛金納付制度が導入された(2018年5月施行)。当該制度を利用すれば、中小企業の事業主が福利厚生の一環として従業員の年金資産の形成を支援することができ、従業員の個人型DCに加入するインセンティブを高める可能性もある。

また、2020年の法改正によって、中小事業主掛金納付制度の対象企業の範囲は従業員規模100人以下から300人以下に拡大されることになった(2020年10月施行)。

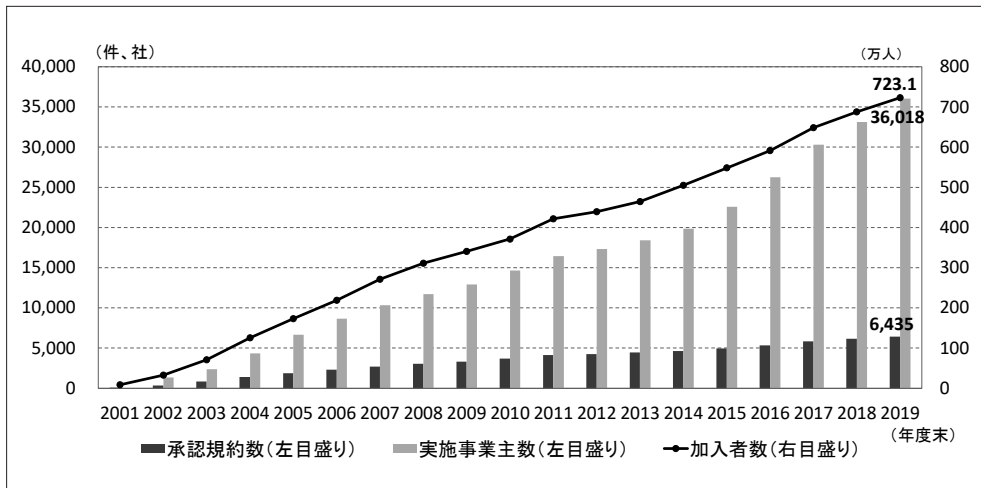
3. 確定拠出年金の加入状況

確定拠出年金を普及・拡大させるための改革が行われる中、確定拠出年金の加入状況はどのようになっているのか。ここでは、企業型DC及び個人型DCの実施状況の推移を見よう。

(1) 企業型DC

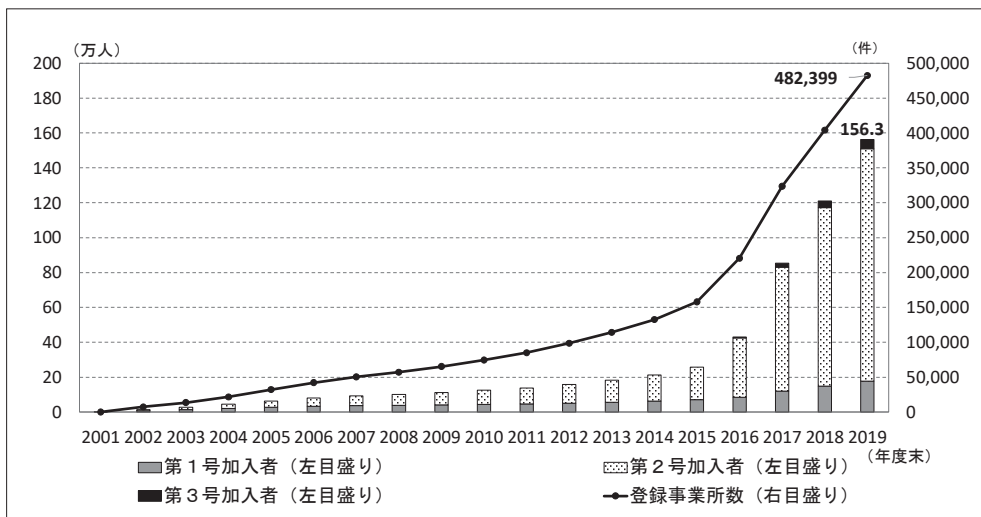
図表8は、企業型DCの実施状況を示している。2001年10月の創設以降、承認規約数・実施事業主数・

図表8 企業型DCの実施状況の推移



出所) 厚生労働省「確定拠出年金の施行状況」より筆者作成。

図表9 個人型DCの実施状況の推移



注) 個人型DCの第2号加入者となる場合は、あらかじめ使用されている適用事業所の登録を行う必要がある。

出所) 厚生労働省「確定拠出年金の施行状況」より筆者作成。

Mar. 2021

日本の年金改革とファイナンシャリゼーション

加入者数のすべてが一貫して増加していることがわかる²⁴⁾。2019年度末(2020年3月末)時点では、承認規約数6,435件、実施事業主数36,018件、加入者数723.1万人となっている。

(2) 個人型DC

一方、個人型DCの実施状況は、図表9の通りである。2002年1月の制度施行後、加入者数・登録事業所数ともに年々増加している。特に、2017年1月の加入対象者の拡大後に、それまでの増加傾向に比べ、加入者数も登録事業所数も急増していることは注目に値するであろう。2019年度末(2020年3月末)時点では、加入者は約156.3万人(そのうち、第1号加入者177,857人、第2号加入者1,331,649人、第3号加入者53,308人)となっている。また、第2号加入者に係る登録事業所数は482,399件となっている。

V 確定拠出年金の普及・拡大とファイナンシャリゼーション

前節で述べた通り、公的年金を補完する私的年金の重要性が増す中、自助努力による老後資産形成を促進させるため、一連の確定拠出年金制度改革が進められてきた。このような背景に伴って、確定拠出年金制度の利用者が増え続け、2020年3月末時点で、企業型DCと個人型DCの加入者は合わせて879万人に達した。確定拠出年金制度の利用拡大は、金融の影響力・重要性の増大につながるであろう。

先行研究では、社会経済における金融の役割が増大することを「ファイナンシャリゼーション」と呼んでいる。ファイナンシャリゼーションの定義については未だ統一的な見解が得られていないが、ファイナンシャリゼーションの特徴としてよく挙げられるのは、金融的な動機や金融市場、金融機関の経済的重要性の増大、個人向け金融サービスの拡大及び金融リスクの個人化である(Epstein, 2005; Finlayson, 2009; Lapavitsas, 2011; Van der Zwan, 2014; Lagoarde-Segot, 2017などを参照されたい)。以下で、相互に関連するこれら3つの特徴が確定拠出年金の普及・拡大の過程にも現れる可能性を論じる。

まず、制度上、確定拠出年金の加入者は自分自身で年金資産を運用し、将来受け取る給付額は自分の資産運用の結果次第である。そのため、確定拠出年金の普及・拡大に伴って、金融資産により強い関心を持ち、金融投資の収益を強く意識する人々の割合が増えていくであろう。その結果、老後の生活に備えるために現役時代から資産形成を行うという金融的な動機が強くなり、社会経済における金融市場や金融機関への依存度が高まることになるであろう。また、掛金が確定拠出年金の仕組みを通じて金融市場に流れ、金融市場で運用されることも、金融市場の規模・役割の拡大に寄与するであろう²⁵⁾。

次に、確定拠出年金の加入者は長期にわたって自分で年金資産の運用を行う必要がある。そのため、より多くの人々が確定拠出年金を利用すれば、個人と金融サービスとの直接の接点が拡大し、その密接度合いもより強くなっていくであろう。特筆に値するのは、この場合、人々は、個人の福利(老後の所得確保)のために、持続的に金融サービスを利用し、金融取引に参加するのである。個人の集合である社会の角度から考えれば、確定拠出年金の利用者が増加するにつれ、金融サービス・金融取引が社会的厚生のために広く利用され、社会保障システムに深く組み込まれるようになる。したがって、確定拠出年金の普及・拡大という経済・金融的現象には大きな社会的含意もあると言えよう。

さらに、確定拠出年金の場合、加入者自身の資産運用の実績によって老後の給付額が増減する。すな

24) 厚生労働省(2020)によると、企業型DCは新規が6割を占めている。残りの4割は、適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金などからの移行である。企業型DCは適格退職年金・厚生年金基金の受け皿として利用されていることがうかがわれる。

25) 家計・個人の資産形成という視点からみると、確定拠出年金改革は、日本の金融システムにおける直接金融・資本市場の役割拡大及び機能強化を目的とした金融システム改革の一環とも言えるであろう(王, 2017)。

わち、加入者本人が自己責任の下で自ら投資判断をし、年金資産の運用リスクを自ら負担することになる。資産運用のリスクを加入者個人のみにも帰属させることは、金融リスクの個人化 (personalization of financial risks) につながるであろう。ここで、留意すべきなのは、金融市場の不確実性や金融投資の不可逆性により、金融リスクの個人化が重要な意味を持ちうることである。確定拠出年金が普及・拡大する場合、年金に内在するリスクの多くは、金融リスクの個人化によって、国(公的年金)から民間(私的年金)へ、企業(確定給付型の企業年金)から個人(確定拠出年金)へ、徐々に移転することになる。

VI 結びに代えて

これまで、日本における確定拠出年金制度改革の主な背景や目的、内容などについて考察し、確定拠出年金の普及・拡大とファイナンシャルゼーションとの連関を検討してきた。確定拠出年金が老後所得保障システムに組み込まれ、税制上の優遇措置を受ける以上、社会保障や社会政策との接点が生まれてくる。したがって、本論文の考察結果は、経済と社会との相互作用を考える上でも何らかの示唆を与えることができるかもしれない。

まず、少子高齢化などに伴う社会構造の変化が確定拠出年金の導入・拡大を促し、自助努力による資産形成を推進し、金融の影響力を増大させることは興味深い。そして、加入者本人の資産運用の実績によって老後に受け取る年金額が増減するという確定拠出年金の仕組みは、巡り巡って、加入者の金融知識や運用環境などの差により所得格差や資産格差、世代間格差を生み出し、社会に広範な影響を与える可能性もある (Benartzi and Thaler, 2001; Huber, Petrova, and Stephens, 2020; Kuhn, Schularick, and Steins, 2020 などを参照されたい)。

次に、確定拠出年金の本質は自己責任の下で加入者一人ひとりが自身の年金資産を運用することにあるため、確定拠出年金制度改革は、社会連帯や社会保障の在り方に変化をもたらしかねない。その変化について研究する上で日本は知見を提供し得る好例であろう。日本の老後所得保障は、これまで社会保険方式を中心としており、社会的連帯性が強いとされてきたが、確定拠出年金の普及・拡大に伴って、自助の性格が強くなるであろう。

最後に、縮減した公的年金の役割を補うために政府が確定拠出年金制度を導入・拡充したことは注目すべきであろう。そこから、年金システムにおいて金融市場の力をより活用したいという政策意図がうかがえる。その意味では、確定拠出年金の導入は、社会保障における国家と市場との関係を大きく転換させた意味合いを持つとも言えるであろう。確定拠出年金が普及・拡大するにつれて、社会保障領域では国家と市場は今までにない複雑な形で互いに絡み合っていくであろう。

参考文献

- 阿部正浩 (2010) 「非正規雇用の増加の背景とその政策対応」樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会、439-468。
- 岩本康志 (2000) 「在職老齢年金と高齢者の就業行動」『季刊社会保障研究』第35巻第4号、364-376。
- 上田真理 (2017) 「非正規労働と社会保障法」『東洋法学』第61巻第1号、25-52。
- 王 凌 (2017) 「資産形成の視点から見た日本の金融システム改革—『日本版ビッグバン』から20年の道程を考える(その1)—」『阪南論集』第53巻第1号、71-90。
- 太田 清 (2006) 「非正規雇用と労働所得格差」『日本労働研究雑誌』No.557、41-52。
- 大橋勇雄 (2017) 「非正規労働者の増大に関する要因分解」『日本労働研究雑誌』No.684、69-83。
- 小野正昭 (2017) 「将来に向けて検討すべき課題の整理」『日本年金学会誌』36号、77-83。
- 金 明中 (2015) 「非正規雇用増加の要因としての社会保険料事業主負担の可能性」『日本労働研究雑誌』No.659、27-46。
- 厚生労働省 (2020) 「企業年金・個人年金制度の現状等について」(第14回社会保障審議会企業年金・個人年金部会参考

Mar. 2021

日本の年金改革とファイナンシャルゼーション

資料1), 8月26日。

芝田文男 (2010)「日本の企業年金の特徴、課題及び今後の方向性の一考察」『産大法学』第44巻第1号, 15-59。

島崎謙治・宮里尚三 (2005)「企業年金をめぐる国際的潮流と企業年金の役割・課題」『海外社会保障研究』151号, 4-20。

総務省 (2020a)「統計トピックス No.123 増加傾向が続く転職者の状況～2019年の転職者数は過去最多～」, 2月21日。

総務省 (2020b)「統計トピックス No.125 我が国のこどもの数—『こどもの日』にちなんで—」, 5月4日。

総務省 (2020c)「統計トピックス No.126 統計からみた我が国の高齢者 (65歳以上)—『敬老の日』にちなんで—」, 9月20日。

武川正吾 (1997)「一社会学者の見た皆保険・皆年金」『季刊社会保障研究』第33巻第3号, 260-271。

田多英範 (2011)「福祉国家と国民皆保険・皆年金体制の確立」『季刊社会保障研究』第47巻第3号, 220-230。

土田武史 (2011)「国民皆保険50年の軌跡」『季刊社会保障研究』第47巻第3号, 244-271。

西村 淳 (2007)「非正規雇用労働者の年金加入をめぐる問題—国際比較の視点から—」『海外社会保障研究』No.158, 30-44。

日本経済新聞 (2020)「国の借金1114兆円 19年度末, 過去最大を更新」, 5月8日。

浜田浩児 (2008)「第3章 在職高齢年金, 高齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」『高齢者の就業実態に関する研究 (労働政策研究報告書 No.100)』, 98-112。

樋口美雄・山本 勲 (2002)「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム——年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像」『金融研究』第21巻第2号, 31-78。

藤本健太郎 (2014)「多様な働き方に対応した年金制度」『日本年金学会誌』33号, 59-63。

山田篤裕・駒村康平・丸山 桂 (2008)「就業形態の多様化に対応するための年金制度改革」『日本年金学会誌』27号, 23-31。

Benartzi, S. and Thaler, R. H. (2001) Naive diversification strategies in defined contribution saving plans. *American Economic Review*, 91, 79-98.Epstein, G. A. (2005) (ed.) *Financialization and the World Economy*. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar.Finlayson, A. (2009) Financialisation, financial literacy and asset-based welfare. *British Journal of Politics and International Relations*, 11, 400-421.Huber, E., Petrova, B., and Stephens, J. D. (2020) Financialization, labor market institutions and inequality. *Review of International Political Economy*, forthcoming.Kuhn, M., Schularick, M., and Steins, U. I. (2020) Income and wealth inequality in America, 1949-2016. *Journal of Political Economy*, 128, forthcoming.Lagoarde-Segot, T. (2017) Financialization: Towards a new research agenda. *International Review of Financial Analysis*, 51, 113-123.Lapavistas, C. (2011) Theorizing financialization. *Work, Employment and Society*, 25, 611-626.Van der Zwan, N. (2014) Making sense of financialization. *Socio-Economic Review*, 12, 99-129.

(2020年11月6日掲載決定)