

年金改革と 生き様の修正

研究理事 中村 実

構造改革という単語がブームである。そこで、年金制度改革を素材として、構造改革の意味について考えてみたい。

年金制度には公的年金と企業年金があるが、まず公的年金改革である。改革が必要な理由は少子高齢化の進行である。60歳男子の平均余命は1955年に15年であったが、98年には21年と6年も延びた。一方、1人の女性が一生の間に何人の子供を産むかを示す合計特殊出生率は、1955年の2.4人から98年1.4人へと1人分減少した。これが日本における少子高齢化の進行であり、現役世代に対するOB世代の比率は急速に上昇している。

公的年金について、一部の人々の間に誤解がある。それは「自分が納めている厚生年金保険料は国のどこかのポケットに納められており、自分がOBになった時にはこの積み立て分が年金として給付される」という考え方である。これは間違っている。今われわれが納めている保険料はOBに年金として給付されており、自分たちがOBとなった時には子供たちの世代が納める保険料がわれわれの年金となるのである。つまり公的年金制度とは、「親への仕送り」の社会化である。

したがって、現役に対するOBの比率が上昇すると、公的年金制度は危機に直面する。少ない現役で多くのOBの生活を支えようとすれば、現役世代は自分の給料のかなりの部分を保険料として差し出さねばならない。ベースアップの大半が保険料の値上げで消えるならば、現役世代にやる気は起きまい。つまり、OBへの年金給付を削減しないかぎり、現役世代に多大な負荷を課し、働く人々のや

る気をそぎ、経済が低迷する可能性が高いがゆえに改革が必要なのである。

この政策発動に対し、「可哀想だ」「許せない」との反論が生じよう。しかし、だれが可哀想なのだろうか。子育てをしつつ住宅ローンを支払う現役世代を、年金負担にあえぐ状況に追い込むことが可哀想なのである。現役世代を守るためにOB世代への年金給付を可能な範囲で削減することが、なぜ「許せない」のか。構造改革とは、あるがままの現実を直視し、維持できないことは素直に改革していくことであろう。

次が企業年金改革である。1990年代の日本企業は株安、異常低金利のため年金基金の資産運用がうまくいかず、巨額の積み立て不足を計上した。このことは企業に、退職給付制度をすべて確定給付型年金制度で運営するのは、あまりにリスクが高いものであることを認識させた。ここで注目されたのが確定拠出型年金である。

確定拠出型年金は、従業員自身が資産運用の責任をとるタイプの年金システムである。「3000万円の退職金のすべてについて、企業が運用の責任をとるのはもはや困難である。2000万円については企業が負担するが、1000万円部分については企業がそれに見合う拠出をするから従業員が運用の責任をとってくれないか」これが企業の本音であった。

当然、労働側は反対した。「退職金はすべて企業責任である。従業員には中長期的な資産運用能力がない」である。しかし、流通・サービス産業では労働市場の流動化が進行しており、「たぶんこの会社で定年を迎えない」

と考えている社員の比率が高い企業もすでに存在していた。確定拠出型年金は個別口座管理されているため、転職時に年金口座ごと持ち運び可能であり、労働市場の流動化に対応可能な年金システムである。

日本企業の収益状況、および労働市場の流動化の現状を素直に直視するならば、確定給付型年金と確定拠出型年金の二本建てにすることが望ましい。確定拠出型年金制度の導入により、企業は今後、自己の収益力と従業員のライフスタイルを考慮した年金制度の構築が可能となる。一方、従業員にとっては、会社丸抱えされるのではなく、老後に備えて自助努力のウエートが上昇することになる。つまり、生き様の修正である。

構造改革とは、まず現実を直視することから始めなければならない。そして今のやり方が無理だと考えたならば、仕組みを変えていく必要がある。公的年金においては、年金給付の切り下げが必要となる。公的年金だけでは老後が保障されないと認識すべきなのである。企業年金の分野でも、従業員の自己責任の比率が上昇しよう。「誠実に生きれば企業がある比率での老後の所得保障をしてくれる。金融資産の運用能力はあまり必要ではない」という従来の生き様の修正が求められている。国家、企業に頼り切った生き様が無理になっているのだ。

無理なら心を変えて生きていくしかあるまい。年金改革はその見返りとして、現役負担と企業負担の軽減をもたらす、経済活性化の道を準備しているからである。

(なかむらみのる)