

アナリストの眼

「使う」観点から語る年金の話

【ポイント】

1. 公的年金の年金額の実態と、必要な生活費と考える額には乖離があり、補完する上乗せ年金のニーズは確実にある。
2. 企業年金を採用している企業は相対的に少ない。企業年金があっても要件を満たさない場合や一時金を選択し、年金を受給しない状況がある。
3. 年金は安定して「使う」が本来の目的であり、お金の置き処を決めるべきである。各私的年金等の特性を理解して、活用すべきである。

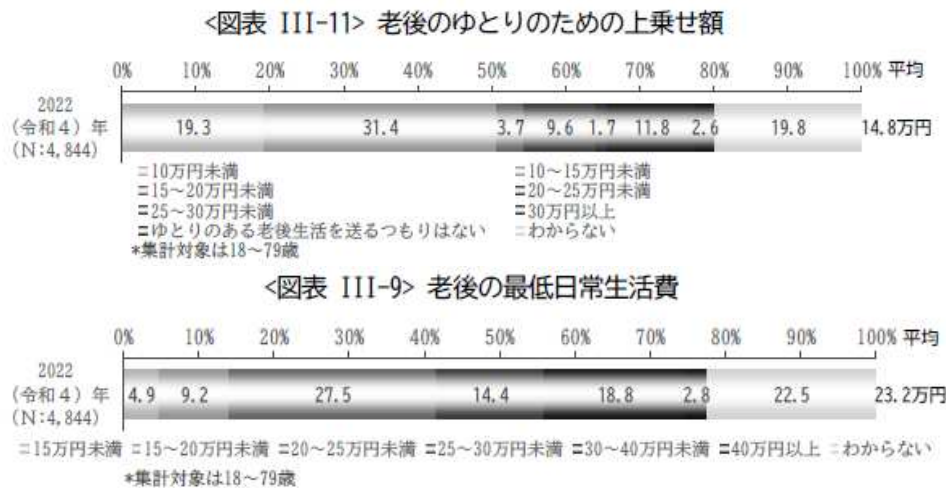
私たちの人生では、自分や家族の加齢、障害、死亡など、様々な要因で自立した生活が困難になるリスクがあるが、こうした生活上のリスクは予測することができないため、個人だけで備えるには限界がある。そこで、これらに備えるために定期的に給付が支払われることで安定して使える様々な年金がある。本稿では、この年金を「使う」観点から考察し、受給時の留意点について取り上げる。

1. 公的年金の実態

まず、公的年金であるが、老齢期にもらえる年金はどれぐらいの額なのだろうか。2024年1月19日に令和6年度の年金額改定について、国民年金（老齢基礎年金満額1人分）の月額68,000円、厚生年金（夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額）の月額230,483円が厚生労働省から示された。生命保険文化センターが公表した2022年度「生活保障に関する調査」では夫婦2人の老後の最低日常生活費は月額23.2万円、ゆとりある老後生活費は上乗せ額を加えた月額37.9万円とされており、自営業者の方は国民年金だけでは不足してしまうが、公務員や会社員は最低日常生活費が確保できるように見える。しかし、これらの数字の特性を見たうえで比較しないと本来の姿は見えてこない。

厚生労働省が示す国民年金の年金月額、満額で加入40年が前提であり、厚生年金の年金月額は平均的な収入（平均標準報酬（賞与含む月額換算）43.9万円）で40年間就業した場合に受け取り始める年金であるため、実態は加入年数が短く満額には届いていない。厚生労働省が取りまとめている「令和4年度厚生年金保険・国民年金の事業状況概況」によると、国民年金は平均年金月額が56,428円（受給資格期間25年以上）と19,495円（受給資格期間25年未満）、厚生年金の平均年金月額は144,982円とモデル年金額に比べると低く抑えられている。また、「生活保障に関する調査」は具体的なデータではなく、個人がアンケート調査に対して回答する形式であり、最低日常生活費の回答は「15万円未満」から「40万円以上」、ゆとりある老後生活費は上乗せ額を加えた「25万円未満」から「70万円以上」と幅広いものとなっており、いかに各人のニーズが多様化しているかといった現実がわかる（図表1）。このような実態を見る限り、公的年金は土台としては不可欠であるが、上乗せ年金のニーズも確実にあるのではと思われる。

図表 1. 老後の最低日常生活費と老後のゆとりのための上乗せ額



(資料) 生命保険文化センター「2022 (令和 4) 年度 生活保障に関する調査」より引用

2. 企業年金の実態

公的年金を補完する企業年金の実態を見てみよう。公務員には公的年金に上乗せされる年金払退職給付があり、終身年金+20 年有期年金の設計 (10 年や一時金の選択も可能) となっている。モデルでは終身年金月額 7,466 円、有期年金月額 8,541 円が上乗せされることが示されているが、1. で述べた最低日常生活費やゆとりある老後生活費を考慮すると上乗せ年金が更に必要ではないだろうか。

企業では確定給付企業年金 (DB) や企業型確定拠出年金 (企業型 DC) 等が採用されていれば、上乗せ年金が期待できる。2023 年 12 月に内閣官房が示した資産運用立国実現プランがあげた課題に、企業年金を含む私的年金の更なる普及促進が示されている。企業年金を含む私的年金に取り組んでいる人は、厚生年金の被保険者全体の約 3 割であり、高齢期のより豊かな生活を送るためには、私的年金の更なる普及促進やそのための支援について、取り組むことが必要であるとされている。DB の規約数が 11,928 件 (令和 5 年 3 月末)、企業型 DC の規約数が 7,049 件 (令和 5 年 3 月末)、両者を導入している会社もあり、1 規約に複数社加入しているとはいえ、約 360 万社 (総務省・経済産業省令和 3 年企業センサス) の企業数を考えると、企業年金を採用している企業は相対的に少ないと考えられる。特に中小企業での採用割合が少ない傾向がある。東京都産業労働局が公表している中小企業の賃金・退職金事情 (令和 4 年版) では、図表 2 に示すように、企業年金の導入割合は $22.7 + 4.8 = 27.5\%$ に過ぎない。

また、企業年金を採用されていても上乗せ年金が確実にあるわけではないことに

も留意する必要がある。DB では、“加入年数〇年以上” 等で年金が受給できる等の支給要件が設定されており、要件を満たさない場合は年金を受給できない。また、年金原資が少なかったり、支給期間が長くなれば、相対的に年金額が抑えられてしまうケースもある。企業年金を十分受給できる人も一時金を選択する傾向がある。一時金を選択している人の割合は DB で 68%、企業型 DC で 93% と、年金は少数派である (図表 3)。

図表 2. 中小企業の退職金制度

【単位:社】

	集計 企業数	制度あり	退職一時金 のみ	退職一時金と退 職年金の併用	退職年金 のみ	制度なし	無回答
調査産業計	1,012 (100.0)	724 (71.5) <100.0>	525 < 72.5>	164 < 22.7>	35 < 4.8>	286 (28.3)	2 (0.2)

() <>内は構成比 (%)

(資料) 東京都産業労働局「中小企業の賃金・

退職金事情 (令和 4 年版)」より引用

3. 個人年金の活用

今まで述べてきた公的年金や企業年金の課題を更に補完する術として国民年金基金、iDeCo（個人型確定拠出年金）、個人年金があり、それぞれ拠出時、加入期間中、給付時等、税制優遇がある。国民年金基金は自営業者の方等国民年金第1号被保険者限定になるが、給付が年金に特化しており、終身年金を土台として有期年金も選択できる。iDeCo や個人年金は幅広い層が活用することができるが、一時金選択が可能であり、安定的に活用したい場合は注意する必要がある。

iDeCo は図表3に示したように年金の選択率が低い実態があるが、本来は確定拠出年金法第1条に「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。」とあるように年金として受給するのが基本であり、啓蒙していく必要がある。また、給付時の税制優遇の退職所得控除は、退職金や企業年金と被る可能性があり、同時にもらう、近いタイミングでもらう場合は税制優遇が抑えられる可能性があるので、要注意である。もちろん年金でもらう場合も公的年金等控除の税制優遇は公的年金と私的年金合算で算定されるので、同様に注意する必要がある。

このほか、NISA（少額投資非課税制度）は年金でないと言われるかもしれないが、取り崩しながら運用を継続することで年金として活用することもできる。企業型 DC や iDeCo でも同様の年金の受け取り方が可能だ。しかし、NISA は資産運用が基本であり、つまいて投資枠であれば債券のみの投資信託は対象外であり、その数も約 230 本と厳選されている。成長投資枠は個別株も許容されて、投資信託もより多くのものが認められている。つまいてのメリットとして、株価下落局面でも同じ拠出で多くの口数が購入でき、結果的に株価上昇局面で果実が得られるドルコスト平均法の効果が期待できるが、受給時は別途留意すべき点がある。様々なライフイベントで発生する結婚費用、住宅取得費用、自動車取得費用、出産費用、育児費用、学費等のために現金化する必要があるが、株式そのものはいつ上昇するか、下落するかは決まっているわけではない。下落局面では、損失を確定し、引き出しにくい心理効果が働く可能性があり、また、上昇局面でも、まだまだ増えると考えてしまうと、やはり引き出しにくい考えが働いてしまうことではないだろうか。このような側面もあることに注意する必要がある。

4. まとめ

昨今、お金を貯める、増やすことに主眼を置いた話をよく聞くが、本来のお金の目的は「使う」であり、その中でも年金は安定的に活用できる出口戦略が重要になる。

このために、公的年金を補完する各私的年金等の特性を考慮するのは重要である。iDeCo や NISA で増やす、国民年金基金や個人年金で安定的に年金をもらうなど、お金の置き処を区分するなどの工夫を考えていくべきではないだろうか。

（業務部 年金数理人 中林 宏信）

図表3. 新規受給者数ベースでみた老齢給付金における年金・一時金の選択状況

	確定給付 企業年金	確定拠出年金	
		企業型	個人型
年金	24%	6%	10%
年金と一時金（併給）	8%	2%	2%
一時金	68%	93%	88%

（資料）厚生労働省「公的年金と私的年金の現状と課題について」より引用