

基礎研 レポート

私的年金制度の普及に向けて 金融教育の実効性を高めることが重要

金融研究部 上席研究員 梅内 俊樹
(03)3512-1849 umeuchi@nli-research.co.jp

1—DC制度の加入範囲・拠出限度額の拡大

昨年、DC制度への加入・拠出に係わる規定の見直しが相次いで決定された。昨年5月には企業型DCやイデコの加入可能年齢の拡大や企業型DC加入者のイデコ加入要件の緩和を盛り込む改正法が成立。2022年5月以降は、企業型DCで最長70歳未満まで、イデコでは65歳未満まで加入できるようになる。また、現行では企業型DC加入者のイデコへの加入は、企業型DC規約に「イデコへの加入を認めることと、事業主掛金の上限額を所定の金額以下とすること」が定められている場合に制限されているが、2022年10月以降は当該規約に係わる要件が撤廃され、多くの企業型DC加入者にイデコ加入の道が開かれることになった。

更に昨年12月には、確定給付企業年金（以下、DB）に加入する場合の企業型DCおよびイデコの拠出限度額を実質的に拡大する方針が決定された（2024年12月施行）。現行では、DBで事業主が拠出する掛金相当額を月額2.75万円と仮定して、「企業型DCのみに加入する場合の限度額（月額5.5

図表1 DC拠出限度額の見直し

	企業型DC		iDeCo	
	現行	2024/12施行後	現行(2022/10施行後)	2024/12施行後
企業型DCのみ	月額5.5万円	月額5.5万円からDB等の他制度ごとの掛金相当額を控除した額	月額2万円 ただし、企業型DC事業主掛金額との合計が月額5.5万円以内	月額2万円 ただし、企業型DCの事業主掛金額、DB等の他制度のごとの掛金相当額との合計が月額5.5万円以内
企業型DC・DB併用	月額2.75万円		月額1.2万円 ただし、企業型DC事業主掛金額との合計が月額2.75万円以内	
DBのみ	—	—	月額1.2万円以内	

出所)厚生労働省

注)現行(2022/10施行後)は、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和後の限度額。
iDeCo加入を認める規約の定め等がなくてもiDeCoに加入できるようになる。

万円) から 2.75 万円を控除した額」を、DBに加入する場合の限度額としている。しかし、DBの掛金相当額が月額 2.75 万円を超えるDBプランは全体の 1 割に満たず、DB加入者に不利な扱いとなっていることから、DBの掛金相当額を一律に評価する取扱いが改められることとなった。具体的には、「DBごとの実際の掛金相当額を月額 5.5 万円から控除した額」をDBに加入する場合の企業型DCの拠出限度額とする方針が示されており、この見直しにより、DB加入者の多くで企業型DCの拠出限度額が拡大すること見込まれる。イデコの拠出限度額についても企業型DCと同様に見直され、企業型DCと個人型DCの限度額についての考え方が統一される(図表1)。

2—企業年金制度の見直しで参考にされる海外事例

一連の改正を通じて、DC制度への実質的な加入範囲が広がるとともに、企業型DC加入者やDB加入者の多くで、DC制度の拠出限度額は拡大することになる。また、勤務先の退職給付の導入状況によって享受できる税制優遇が異なるといった不公平性は緩和される。DC制度の利用を促す上で大きな前進であることは間違いない。しかしながら、不公平性や拠出限度額の分かりやすさという面では課題が残るとともに、企業年金に加入していない方に対する資産形成を促進・支援するという点では、更なる改善に向けた検討も必要と考えられる。企業年金・個人年金部会でも既に議論されているが、改めて私的年金制度、特にDC制度の利用を促進・支援する上で参考となる海外での事例を確認する。

1 | 非課税拠出枠

非課税枠に関しては、カナダや英国の事例を参考にすることができる。カナダではコントリビューション・ルームという非課税枠が設けられている。個人型DCに拠出できる年額を所得の 18%、もしくは、上限額(2020 年は 27,300C\$, 約 240 万円)とする仕組みで、企業年金加入者は事業主掛金(企業型DCとDBの掛金合計)との合計が、この上限を超えない範囲で個人型DCに拠出できるとされている。

英国ではアニュアル・アロワンスと呼ばれる私的年金に共通の拠出上限枠が設けられている。DCかDBかを問わず、また、個人拠出か事業主拠出かを問わず、私的年金に拠出される掛金について、制度横断的に個人単位で管理する枠組みである。この額を超過する拠出額については個人にペナルティが課されるため、事実上の拠出上限として機能している。現在の拠出上限額は年間 4 万 £ (約 600 万円) である。

カナダと英国に共通するのは、公平性を確保しようとする視点である。カナダの事例であれば、複数の私的年金に加入する者と個人型DCのみに加入する者の公平性のみならず、DB加入者とDC加入者の公平性や被雇用者と自営業者の公平性など、様々な視点で公平性が考慮されている。英国でも制度横断的な拠出上限設定の背景として、公平性への配慮がある。

日本では、上述のとおり、昨年決定されたDC制度の拠出限度額等の見直しにより、働き方や勤め先の企業によって受けられる税制上の非課税枠が異なるといった不公平性の緩和が図られることになる。老後の所得確保を支援する非課税枠の公平性を確保し、更に分かりやすい制度とする観点では、

海外の事例も参考にしつつ、引き続き丁寧な検討を継続していく必要がある。また、公的年金があるとは言え、非課税枠が年間 66 万円しかない点も改善の余地があると考えられる。

2 | 低所得者層へのインセンティブ付与

英国では個人が拠出する掛金については一定限度（事業主拠出分を含めて年間 4 万 £）まで所得控除が認められているが、課税所得がない者に対しては、掛金拠出のインセンティブとなるように、政府が年金制度に掛金を上乗せ拠出する仕組みが用意されている。RAS 方式（Relief at Source）と呼ばれる仕組みで、所得控除により得られたであろう税メリットと等しい額を、政府が上乗せ拠出する。具体的には自ら拠出した掛金の 25%に相当する額を政府が上乗せ拠出する。英国では所得税率 20% 以下の人が大多数を占めるため、所得税率 20%を前提に政府の上乗せ拠出が設定されているのである。

反対に高所得者層に対しては、税制優遇の限度額を制限する仕組みも設けられている。年収が 15 万 £（約 2,250 万円）を超過すると、収入が 2 £ 増えるごとに 1 £ 拠出上限が減る仕組みで、年収が 21 万 £ を超過すると、拠出上限は 1 万 £ まで減額される。

高所得者層向けの優遇を抑えて、低所得者層への支援を拡充する仕組みで、日本でも大いに参考にすべき事例と言える。ただし、政府による上乗せ拠出の有難みを、資金の引き出しが可能になる高齢期まで実感できない一方で、ある程度の金額を自ら拠出し続けなければ、政府補助が意味のある額にならないことを考えると、その効果には限界も予想される。

3 | 職域年金の自動加入制度

英国では私的年金制度のカバレッジ拡大策として自動加入制度が導入されている。従業員への年金制度の提供を事業主に義務付ける制度で、事業主は職域 DB、職域 DC、グループ個人年金等のうち、いずれかを従業員に提供することが求められている。ただ、職域 DB が事業主にとって負担の重い制度であることから、実質的には、グループ個人年金等を含む確定拠出型の職域年金の普及を促す制度改正と位置付けられている。

従業員は事業主から提供される年金制度に自動加入させられるが、自動加入後に年金制度から脱退（オプトアウト）することもできる。職域年金は労使が共同で掛金を負担する制度となっているため、掛金拠出を拒否する従業員のために、脱退という選択肢が残されているのである。

自動加入制度は 2012 年から 2018 年にかけて段階的に導入されたが、その過程で確定拠出型の職域年金の加入率も大幅に上昇している。2018/19 会計年度の脱退率は 9%と低水準に留まっており、自動加入制度導入によって私的年金制度のカバレッジは着実に拡大している。独力で年金制度を導入・運営することが難しい中小企業向けに、確定拠出型職域年金を提供する NEST という年金制度運営機関が創設されたことの影響を差し引く必要はあるものの、従業員規模の小さな企業でも加入率が改善していることを踏まえると、自動加入制度がカバレッジ拡大に大きく貢献していることは間違いない。なお、自動加入の対象者は、年齢要件（22 歳から公的年金の受給開始年齢まで）と年収要件（現在、10,000 £ 以上（約 150 万円））を満たす人とされ、年収が一定水準に満たない人は対象外となっている。

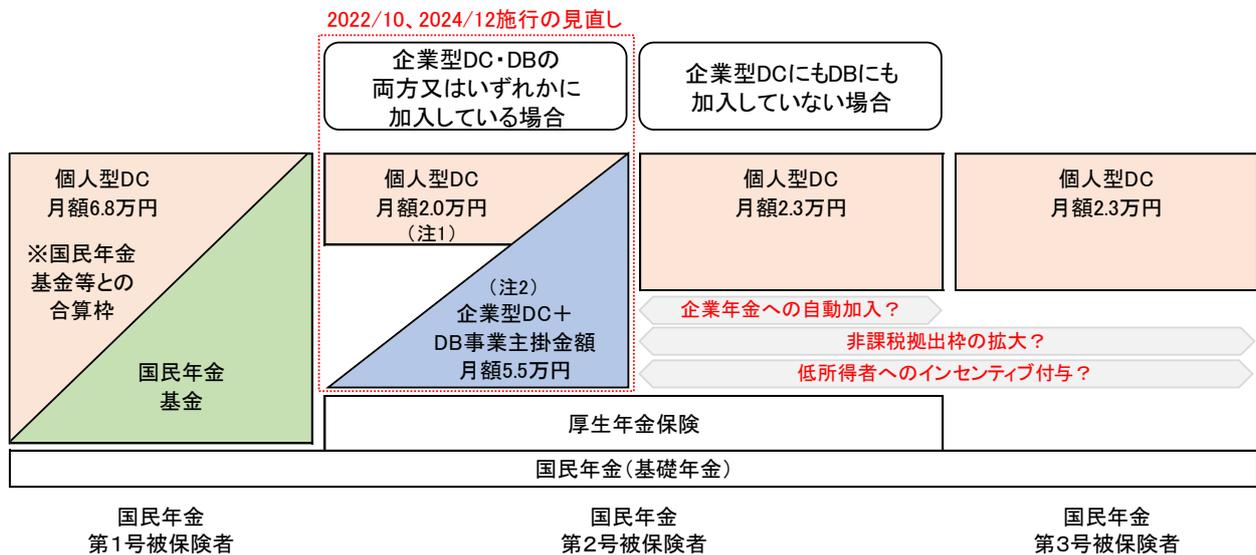
わが国では、企業年金を実施するかどうかは企業の任意とされており、その加入対象も年金規約等

で定めることが可能となっている。こうした柔軟性の上に成り立っていることから、自動加入制度の導入は難しいとの指摘は多い。

3—重要性が高まる金融教育

2022年10月施行、および、2024年12月施行のDC制度の拠出限度額に係わる見直しは、企業年金に加入する者に対する拠出制限の緩和である。これに対して、上述の海外事例は、主に企業年金に加入していない方に対する支援策と位置付けることができる（図表2）。このため、海外事例を日本に導入することが難しいとしても、企業年金の恩恵を受けられず、老後の生活費の確保に対する不安が相対的に大きいと考えられる企業年金の非加入者に対しては、何らかの形で資産形成をサポートする必要がある。そのサポートの一つとなるのが、金融教育の提供だろう。

図表2 見直し後(2024/12施行後)のDC制度の拠出限度額



出所)厚生労働省

注1) 企業年金(企業型DC、DB)の加入者は、月額2万円の範囲内、かつ、事業主掛金(企業型DCとDBの事業主掛金)との合計が月額5.5万円の範囲内で、個人型DCに拠出できる。

注2) DBの事業主掛金額には上限はない。企業型DCの事業主掛金の上限は「5.5万円-DBの事業主掛金」。

1 | 海外の金融教育

金融教育に関しては、2008年の金融危機以降、世界的に関心が高まっている。背景には、金融が複雑化するなかで、規制だけで消費者を保護することには限界があり、多くの国で金融リテラシーが個人の重要な生活技術として認識されるようになったことや、個人の金融リテラシーの低さが金融市場に負の影響を与えているとの認識が広がったことがある。こうした中、OECD金融教育に関する国際ネットワークは2012年6月に公表された「金融教育のための国家戦略に関するハイレベル原則」で、金融リテラシーを「金融に関する健全な意思決定を行い、究極的には金融面での個人の幸福を達成するために必要な金融に関する意識、知識、技術、態度および行動の総体」と定義し、個人の生涯のできるだけ早い段階から金融教育を行い、望ましくは学校カリキュラムに金融教育を含めるべきとしている。

米国では 2003 年に金融リテラシーの向上を目的とする金融リテラシー教育委員会が設置されて以降、学校での金融教育を推進する取り組みが進展している。米国の経済教育評議会の調査によれば、幼稚園から高校までの教育基準に個人金融を指定している州は全米 51 州（コロンビア特別区を含む）ある中、2002 年の 31 州から 2020 年には 45 州に増加。個人金融を高校の教育科目として提供している州は 2002 年に 4 州から 2020 年には 24 州へ、高校で個人金融の履修を義務化している州は 2002 年の 4 州から 2020 年には 21 州に増加している。米国では州によって教育体系が異なるため、全米で統一的な金融教育が実施されている訳ではないが、金融教育が着実に浸透しつつあること伺える。

2 | 日本の金融教育

日本でも金融庁を旗振り役に金融教育の推進が図られている。金融庁は 2012 年に金融経済教育研究会を設置し、金融経済教育のあり方について検討を行い、報告書を通じて、「家計管理」、「生活設計」、「金融知識及び金融経済事情の理解と適切な金融商品の利用選択」、「外部の知見の適切な活用」の 4 分野で構成される「生活スキルとして最低限身に付けるべき金融リテラシー」を示した。そして、金融広報中央委員会に設置された金融経済教育推進会議は、この「最低身に付けるべき金融リテラシー」を具体化し、小学生から高齢者までの年代別に教えるべき内容を整理・体系化した「金融リテラシー・マップ」を公表。自治体や業界団体、金融機関など、実際に金融教育を担う方による利用を通じて、より効果的・効率的な金融教育の推進が図られている。

しかしながら、日本においては金融教育が広く普及し、金融リテラシーが向上しているとの評価は少ない。実際、金融広報中央委員会の「金融リテラシー調査 2019 年」によると、「在籍した学校、大学、勤務先において、生活設計や家計管理についての授業などの「金融教育」を受ける機会があったか」との設問に対して、「受ける機会があり、自分は受けた」との回答は 7.2%に留まり、「受ける機会がなかった」との回答が 75%と大半を占めている。OECD の金融リテラシー調査と共通する正誤問題を主要国と比較した結果を見ると、金融知識に関する正答率は、英国、ドイツ、フランスよりも低く、望ましい金融行動や考え方を選択した人の割合でも、英国、ドイツ、フランスのいずれよりも低い結果となっている（図表 3）。

図表3 金融リテラシーの主要国との比較

＜金融知識に関する設問の正答率＞

	日本	英国	ドイツ	フランス
知識	60	63	67	72
金利	69	57	64	57
複利	44	52	47	54
インフレの定義	62	80	87	87
リスクリターン	77	74	79	87
分散投資	47	52	60	75

＜望ましい金融行動・考え方を選択した人の割合＞

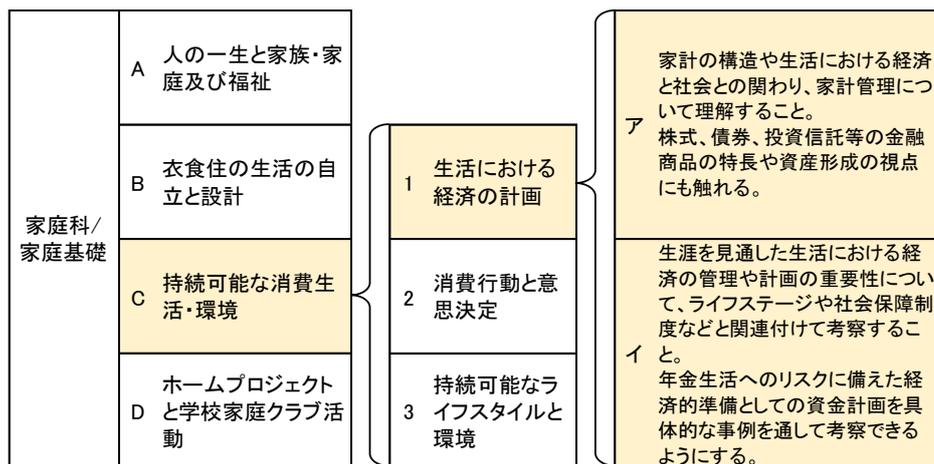
	日本	英国	ドイツ	フランス
行動	65	68	82	85
商品購入時の資金的余裕の確認	72	69	82	93
支払期限の遵守	84	84	96	95
お金に関する長期計画の策定	48	45	61	61
お金の運用や管理への注意	56	75	87	89
考え方	45	49	57	58
消費より将来の備えを重視	35	44	49	48
その日暮らしの回避	56	53	65	68

出所) 金融広報中央委員会「金融リテラシー調査 2019年」

このように現時点では、金融教育が広く浸透しているとは言い難い状況だが、注目すべき取り組みもある。2022 年度からスタートする高校家庭科での金融教育である。2022 年度から始まる新高等学校

学習指導要領では、家計管理や生活設計などを教える家庭科の授業で、株式や債券、投資信託等といった基本的な金融商品の特徴や資産形成の視点にも触れつつ、リスク管理を踏まえた家計管理の基本を理解できるようにすることや、生涯を見通した生活における経済の管理や計画の重要性を、ライフステー

図表4 2022年度からの高校家庭科の金融教育の概要



出所) 高等学校学習指導要領(平成30年告示)解説「家庭編」

ジや社会保障制度などに関連づけながら理解できるようにすることが規定されている(図表4)。無駄遣いや詐欺被害に焦点が当てられがちだったお金に関する授業で、将来に備えた資産形成の重要性や生涯のライフプランにも触れることになるという点で、学校における金融教育は大きく前進することになる。生徒の記憶に残る授業に向けた試行錯誤を繰り返しつつも、高校時代に金融リテラシーの基礎が築かれるようになることが期待される。

3 | 私的年金制度の普及に向けて

少子高齢化の進行により公的年金への懸念が高まり、私的年金等を通じた老後の備えの重要性は高まっている。こうした中、自助努力による資産形成を促す上での前提条件となる個人の金融リテラシーを向上させることは重要な課題となっている。老後への備えは若年層からスタートし、長期にわたって継続することが重要であることを踏まえると、高校卒業後も大学や職場など様々な場で学び、投資経験を通じて金融リテラシーを深めていくことが重要である。高校での金融教育の拡充は望ましい進展ではあるが、高校卒業後も継続的に金融知識を広げられるようにすることが大切である。そのためには、企業年金の非加入者を中心とする個人に対して主体的な資産形成を促すことを念頭に置きつつ、教育関係者だけでなく、自治体や業界団体、金融機関などが協力し合い、誰しものが生涯にわたって自然に金融教育を受けられる機会や、年代やライフステージごとに異なる多様なニーズに応える金融関連情報にアクセスしやすい環境を創出することが欠かせない。

金融教育に関しては、金融庁や金融広報中央委員会、業界団体、各金融機関などにより、教育関係者や社会人向けにセミナーの開催や教材の提供など、様々な活動が実施されているところではあるが、超高齢化社会を迎えるなかで、高齢者世帯間の格差拡大を抑え、国民ひとり一人が良い老後生活を送れるようにするためにも、金融教育の実効性を高める継続的な取り組みが期待される。

(お願い) 本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。