

諸外国における公的年金役割後退の対応策

—中核を占める私的年金の活用—

野村 亜紀子

■ 要 約 ■

1. わが国では昨今、社会保障改革の一環で再び公的年金改革の議論が活発化しているが、多くの先進諸国でも1990年代以降、人口高齢化に伴う公的年金改革が行われてきた。いくつかの改革事例からは、公的年金の縮小に伴い「私的年金」の拡充を行っていることと、確定拠出型年金（DC）を活用していることが特徴として見て取れる。
2. 例えばドイツでは、2001年の年金改革で、公的年金の縮小を補完するべくリースター年金と呼ばれるDC制度を導入した。イギリスでも2001年に個人向けDCのステークホルダー年金が導入されたが、さらに2008年の改革で、雇用主に対し従業員を年金プランに「自動加入」することを義務付けた。
3. また、スウェーデンが99年に行った公的年金改革では、所得比例年金に部分的にDCが導入され、公的年金加入者が全員、自分の口座資産を投資信託等で運用する体制となった。私的年金の活用が最も大胆なのはオーストラリアで、強制加入の私的年金であるスーパーアニュエーションが老後の備えの中核を担う。
4. このように具体的なアプローチは国により様々だが、公的年金改革と私的年金拡充策をワンセットで議論する必要がある点は、もはやわが国でも異論を差し挟む余地がなからう。私的年金の拡充があって、初めて公的年金改革が成功することを政府が認知し、私的年金制度の課題解消を議論すれば、これまでとは異なる展開が見えてこよう。

I. 1990年代以降の諸外国における公的年金改革と私的年金拡充策

一般に、人口高齢化が進行すると退職世代と現役世代のバランスが崩れ、世代間扶養の「賦課方式」で成り立つ公的年金は、見直しを余儀なくされる。わが国でも2004年に大型の公的年金改革が実施されたが、今再び、医療・介護・少子化も含めた社会保障制度の一環として改革が議論されている。

人口高齢化は先進諸国に共通の現象であり、1990年代以降、多くの諸国で抜本的な公的年金制度改革が次々と実施されてきた（図表1）。本稿では、ドイツ、イギリス、スウェ

図表1 先進諸国の年金制度改革（1990年代以降）

国名	公的年金		私的年金
	支給開始年齢	給付設計	
日本	・ 60 歳から 65 歳に引き上げ	・ 保険料賦課対象の報酬にボーナスを全面算入 ・ 保険料率の上限固定、人口高齢化要因に基づく給付調整	・ 任意の私的年金として確定拠出年金を導入 ・ 厚生年金の代行返上開始、適格退職年金の廃止、確定給付企業年金の導入
ドイツ	・ 65 歳から 67 歳に引き上げ	・ 年金給付のスライドに調整を行い給付の伸びを抑制 ・ 保険料率の目標水準を法定	・ 任意加入の確定拠出型年金（リースター年金）を導入
英国	・ 女性を 60 歳から 65 歳に引き上げ（男性は 65 歳） ・ 次いで、男女共 65 歳から 68 歳に引き上げ	・ 基礎年金の引き上げ、所得審査付き補足年金の拡張 ・ 報酬比例年金の累進性強化	・ 任意加入の個人向け確定拠出型年金（ステークホルダー年金）を導入 ・ 私的年金への自動加入措置の導入
スウェーデン	・ 特になし	・ 積立方式の確定拠出型を部分導入 ・ 賦課方式部分を「概念上の確定拠出型年金」にする ・ 給付計算のベースとなる給与を、最も高い 15 年から生涯平均に	・ 職域年金で確定給付型から確定拠出年金へ
オーストラリア	・ 女性を 60 歳から 65 歳に引き上げ ・ 次いで、男女共 65 歳から 67 歳に引き上げ	・ 特になし	・ 私的年金（スーパーアニュエーション）を強制加入に
米国	・ 65 歳から 67 歳に引き上げ	・ 特になし	・ 新種の個人向け確定拠出型年金（Roth IRA）、中小企業向け IRA（SIMPLE IRA）の導入

（出所）OECD, Pensions at a Glance 2007 に加筆し、野村資本市場研究所作成

ーデン、オーストラリアを取り上げ、これらの諸国が公的年金改革に際してどのようなアプローチを採ったのかを概観する。結論を先取りするならば、これら 4 カ国の改革の特徴として、公的年金の縮小に伴い、企業年金や個人年金といった「私的年金」の拡充を行っていることと、確定拠出型年金を活用していることが挙げられる。

II. ドイツ：新設の私的年金による補完

1. 公的年金の縮小¹

ドイツでは 2000 年代に入り、公的年金改革が繰り返された。2001 年改革では、保険料の目標水準が法律で規定された。すなわち、当時の保険料率は 19.1% だったが、2020 年までは 20% を超えず、2030 年までは 22% を超えないこととするとされた。同時に、「年金ス

¹ 坂本純一「ドイツの社会保障年金を取り巻く状況」『野村年金コンサルティング』2006 年 3 月号、有森美木「ドイツの年金制度」『年金と経済』2010 年 1 月号を参照した。

ライド方式」の変更により給付の抑制を継続した²。

しかし、2001年改革の内容では保険料の目標水準を達成できないことがその後判明し、2004年に、年金スライド方式に人口高齢化に対応した調整率を乗ずることで、給付の伸びを一層抑制することとした。さらに2007年、支給開始年齢を65歳から67歳に引き上げることが決定された。すなわち、2012年から2029年にかけて段階的に引き上げ、1964年生まれ以降は、67歳で公的年金を受け取ることとされた。

2. リースター年金の導入³

ドイツの公的年金改革の最大の特徴は、上記のような公的年金の縮小に備える手段として、任意加入の確定拠出型年金を導入したことである。具体的には、2002年に開始されたリースター年金である。

リースター年金のポイントは、第一に、加入者の拠出額に応じて、政府の助成金もしくは所得控除が付与されることだ。助成金と所得控除のいずれを受けるかは、加入者自身ができる。税制措置の水準は図表2の通り、段階的に引き上げられていった。また、運用時は非課税で、給付時に所得税が課せられる。

第二に、確定拠出型年金であり、口座資産の運用は加入者自身が、連邦金融監督庁の認証する「リースター年金適格商品」（保険、銀行預金、投資信託等）の中から決める。ただし、リースター年金適格商品の要件として、給付開始時に元本（拠出と助成金の合計）を保証することと、給付形態として終身年金を含めることが義務づけられており、このような規制を伴わないわが国の確定拠出年金や米国の個人退職勘定（IRA）などとは異なる。

リースター年金の件数を示したのが図表3である。制度導入当初は伸び悩んだものの、2005年に助成金の申請手続きの簡素化といった政策対応がなされ、2010年9月時点で1400万件を超えた。既に制度対象者の3分の1が加入しているとされる。

ドイツでは、リースター年金という新制度を利用して老後の備えを厚くするかどうかは、あくまでも国民一人一人の意思決定に委ねることとした。換言すると、ドイツでは後述するイギリスの自動加入や、オーストラリアの強制加入といった方法は採られなかった。それゆえに、どの程度の国民がリースター年金を実際に利用するかが重要なわけだが、導入後9年の普及状況としては順調と言って良いだろう。

² 年金スライドとは、年金給付額を賃金上昇率や消費者物価指数などにより調整すること。ドイツでは1990年代に、スライド方式をグロス賃金上昇率から可処分所得の上昇率に変更し、税・社会保障負担増により可処分所得がグロス賃金ほど伸びなくなる現役世代の実状に、退職世代の受取額の伸びを合わせるという改革を行っていた。2001年改革では、グロスの平均所得から、次節で述べるリースター年金への拠出額と公的年金保険料を差し引いた金額の伸び率によりスライドを行うこととなった。これにより、所得代替率（年金給付と現役世代の所得の比率）が70%から67%程度に下がるとされた。

³ 齋田温子「ドイツの確定拠出型個人年金制度（リースター年金）の現状－金融危機下でも投資信託商品の契約件数は増加－」『資本市場クォーターリー』2009年秋号を参照した。

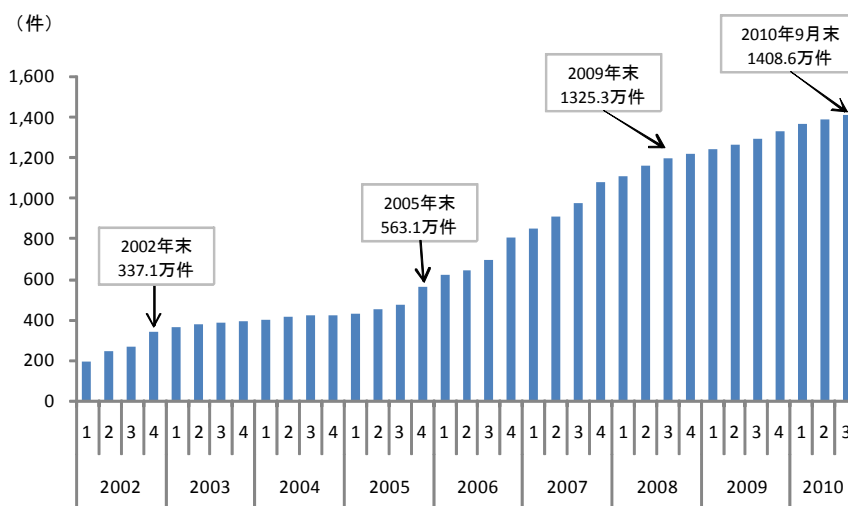
図表2 リースター年金の助成金と所得控除

	2002/03年	2004/05年	2006/07年	2008年以降
基礎助成の上限額	38ユーロ	76ユーロ	114ユーロ	154ユーロ
児童助成の上限額	46ユーロ	92ユーロ	138ユーロ	185ユーロ (300ユーロ注)
助成金上限額を受け取るために必要な年間 拠出額(前年度税引前所得に対する比率)	1%	2%	3%	4%
年間税引前所得から特別経費として控除可 能な拠出額(本人拠出+助成金)の上限	525ユーロ	1,050ユーロ	1,575ユーロ	2,100ユーロ

(注) 2008年1月1日以降に誕生した子供が対象。

(出所) ドイツ連邦労働社会省資料より野村資本市場研究所作成

図表3 リースター年金の契約件数



(出所) ドイツ連邦労働社会省及びドイツ投資信託協会資料より野村資本市場研究所作成

Ⅲ. 英国：「自動加入」による私的年金加入者増

1. 公的年金改革の一環で導入されたステークホルダー年金⁴

英国では1980年代から諸国に先駆けて公的年金改革に着手したこともあり、公的年金の

⁴ 神山哲也「英国における公的年金改革」『資本市場クォーターリー』2006年冬号、坂本純一「イギリスの年金改革の動向」『野村年金コンサルティング』2008年1月号、藤森克彦「イギリスの年金制度」『年金と経済』2010年1月号を参照した。

財政状態は他の先進諸国に比べると健全な状態にあると言われる⁵。英国の年金制度改革は、公的年金を最低限の所得を老後に保障するための制度と位置づけ、給付を低く抑えてきたことと、同時に、私的年金を国として重視してきたことが大きな特徴と言える。このアプローチの下では、より多くの国民が最低限を上回る年金を手にするようにするために、私的年金加入者を可能な限り増やす施策が必須となる。

英国における近年の私的年金拡充策の代表例が、2001年に導入されたステークホルダー年金だ。ステークホルダー年金は個人向けの確定拠出型年金で、人々は金融サービス業者（銀行、保険会社など）でステークホルダー年金に加入し、税制優遇を得て老後のための資産を積み立てていく。課税所得の無い人（例えば専業主婦）も拠出することができる。また、業者が課す手数料に上限が定められているなど、低中所得層を主要ターゲットとした作りになっている。

ステークホルダー年金導入のポイントは、従業員数5名以上の企業が年金制度を提供していない場合、従業員にステークホルダー年金へのアクセスを提供することを企業に義務づけた点にある。企業は、①従業員と協議の上、年金規制機構（Pension Regulator）のリストの中からステークホルダー年金を選定し、②従業員にステークホルダー年金提供業者へのコンタクト方法を通知し、③選定された業者が従業員に職場で接触することを認め、④加入を希望する従業員の拠出を給与天引きして業者に送金しなければならない。最終的に加入のアクションを起こすかどうかは従業員の意思決定に任されるが、アクセス提供の企業に対する義務付けという形で、私的年金加入者の確保が図られている。職場経由のステークホルダー年金加入者（自営業者等は含まれない）は、2009年時点で従業員全体の4%を占めた。英国では職場経由での年金加入比率が低下傾向にあるが、ステークホルダー年金が押し留めている部分もあると指摘されている⁶。

2. 私的年金への「自動加入措置」の導入

上記のような措置が講じられてはいたものの、英国では平均余命が伸びる中で、十分に老後のための資産形成を行っていない国民が多数存在するという危機意識が共有されていた。そこで私的年金加入者増加策をさらに積極化させる制度改革が、2008年の年金法により決定された。同法は、全ての雇用主に対し、従業員を年金プランに「自動加入」させることを義務付けたのである。従業員は非加入を選択できるので（オプトアウト方式）、強制加入ではない。しかし、従業員が自ら加入するという行動を起こさなくても自動的に加入させられるので、上述のステークホルダー年金へのアクセス提供の義務付けに比べると、私的年金加入者拡大の施策としては一歩踏み込んでいると言える。

⁵ 1990年代後半には、公的年金の給付水準が低すぎ、最低限の所得保障として不十分ではないかという問題意識が生じるに至った。2003年には、この問題に対応するべく、60歳以上の低所得者を対象に所得扶助を提供する「年金クレジット」が導入され、2007年公的年金改革では、基礎年金の充実が図られた。しかし同時に、公的年金支給開始年齢を2024～46年にかけて65歳から68歳に引き上げるとした。

⁶ 1997年には従業員の55%が何らかの年金プランに加入していたが、2009年には50%に低下した。Office for National Statistics, “Pension Trends Chapter 7: Pension scheme membership,” May 14, 2010.

年金プランを提供している企業は、それにより自動加入措置の義務を満たしていることになる。提供していない企業は、年金プランの提供を開始する必要がある。あるいは、従業員を新設の「全英雇用貯蓄信託」(National Employment Savings Trust、NEST)に自動加入させる方法もある。NESTとは、自動加入の義務付けを導入するに当たり、受け皿として政府が新たに設置する制度である。概要は図表4の通りだが、低中所得層を主要なターゲットとする確定拠出型年金である。現在、NESTの設立を含む自動加入措置導入のための準備が進められている。新制度の開始は2012年10月だが、一気に全雇用主に適用するのではなく、大企業を皮切りに段階的な適用が予定されている。

図表4 英国の私的年金への自動加入措置の概要

私的年金制度改革	
自動加入の義務付け	<ul style="list-style-type: none"> 全ての雇用主は従業員に対し年金プランの提供を義務付けられる。 従業員は自動的に当該年金制度に加入する。ただし、非加入を選択できる。 全英雇用貯蓄信託 (NEST) が新設され、低コストで年金制度を提供する。雇用主は NEST を従業員に提供することで上記の義務を果たすこともできる。あるいは、自ら年金プランを提供し、義務を果たすこともできる。
拠出義務	<ul style="list-style-type: none"> 各従業員につき、雇用主は最低限、給与の3%の拠出を義務付けられる。 雇用主拠出、従業員拠出、政府による税制措置を合わせて、最低限、給与の8%が拠出されることになる。
制度開始	<ul style="list-style-type: none"> 2012年から開始。ただし、自動加入の義務付けは大企業から段階的に導入。
全英雇用貯蓄信託 (NEST)	
運営	<ul style="list-style-type: none"> 政府本体とは独立の公的機関である NEST コーポレーションが運営する。 運営管理サービスはタタ・コンサルタンシー・サービスズが受託。10年契約 (最大5年間の延長可能) 資産管理サービスはステート・ストリート・コーポレーションが受託。10年契約。
特徴	<ul style="list-style-type: none"> オンライン・サービス及びツールによるシンプルで容易な管理が可能。 拠出水準等については柔軟な設定を可能にする。2005年価格で年間1口座当たり3600ポンドが拠出上限 (制度開始時に価格調整を行う)。 NEST 加入資格は現役時代を通じてポータブル。 退職前の NEST 口座資産の出し入れは、限られた状況を除き不可。
運用	<ul style="list-style-type: none"> 2011年2月に最初の5本を選定。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ UBS Life World Equity Tracker (世界株式) ➢ State Street UK Conventional Gilts All Stocks Index Fund (英国債) ➢ State Street UK Index Linked Gilts over 5 Years Index Fund (5年超のインフレ連動英国債) ➢ BlackRock Aquila Cash Fund (英国ポンド建て短期資産) ➢ BlackRock Aquila Life Market Advantage Fund (マルチ・アセットクラス) 上記5本を組み合わせ、デフォルトファンドであるターゲット・デート・ファンドを組成する。

(出所) NEST Corporation, “Getting Ready for Workplace Pension Reform”、NEST プレスリリース等より野村資本市場研究所作成

IV. スウェーデン：公的年金の一部を確定拠出型に

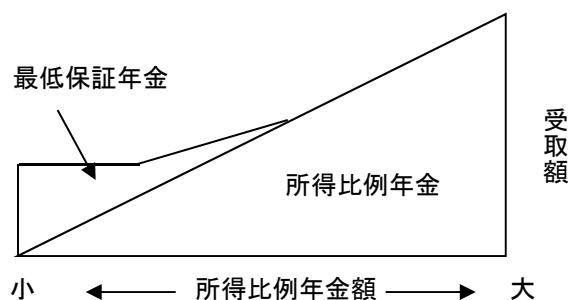
1. 1999年の公的年金改革

スウェーデンでは人口高齢化の進行により公的年金の財政破綻が予測される中、1990年代半ばに公的年金改革の議論が本格化し、主要な5政党による超党派の合意を経て、1999年に抜本的な公的年金改革が実施された。

改革前のスウェーデンの公的年金は、現在のわが国と同様、賦課方式の確定給付型年金だった。99年の改革では、それを以下の形で改正した。

- ① 所得比例年金と最低保証年金：所得比例年金は、自営業者、被用者が加入し所得に比例する保険料を納め給付を受け取る制度。所得比例年金のみだと年金受取額が低くなる国民用に、最低保証年金を税財源で用意した。（図表5）
- ② 所得比例年金部分に積立方式を部分導入：保険料18.5%のうち16%を賦課方式部分に、2.5%を積立方式部分に入れることとした。積立方式部分は確定拠出型年金で、国民一人一人が個人口座を与えられる。（詳しくは後述）
- ③ 所得比例年金の賦課方式部分を「概念上の確定拠出型年金」（NDC）に変更：毎年の拠出を、国民一人一人の仮想上の口座に記録する。併せて、賃金上昇率に基づく仮想上の運用益も記録し、退職時点にこれらの合計額に基づき年金給付を算出する。
- ④ 保険料率を固定：18.5%の保険料率を固定し、人口高齢化や景気後退の影響は保険料の引き上げではなく、給付の調整で対応することとした。具体的には、賦課方式部分の財政状態を毎年確認し、人口動態や経済成長等の前提条件が悪化した結果、収支のバランスが崩れているとされた場合は、法改正等を経ることなく自動的に給付引き下げの措置が発動される。

図表5 スウェーデンの公的年金制度



(出所) 野村資本市場研究所

2. 確定拠出型の部分導入

年金制度を完全に賦課方式から積立方式に切り替えることができれば、将来にわたり人口高齢化の影響を免れることができる。しかしそれには、ある世代が、その時点の退職世代のための保険料払い込みと、自分の将来のための保険料の払い込みの両方を負担することになる。あるいは、その時点の退職世代の給付対応のために別途財源を見つけてくる必要がある。このようなこともあり、スウェーデンでは、賦課方式部分の NDC への変更と部分的な積立方式の導入とを組み合わせたとと思われる。

前述の通り、積立部分は国民一人一人の個人勘定が設定され、当該個人勘定資産の投資先は、あらかじめ用意された 800 本近くに上る投資信託の中から各人が決定する。株式ファンドを中心に、バランス型ファンド、債券ファンド、ターゲット・イヤー・ファンド（目標年に向けて運用内容を保守化させるバランス型ファンド）を含む幅広い品揃えとなっている（図表 6）。これらは民間の運用機関により提供されている。

他方、投資先の選択に時間を割く余裕がないと考える国民も存在するのが現実である。このような国民向けに、公的年金積立金運用組織の一つである AP7 がデフォルト・ファンドを用意している。デフォルト・ファンドとは、加入者が自分の個人口座資産の投資対象を決定しない場合に、拠出を入れる先としてあらかじめ設定されている運用商品で、わが国の確定拠出年金や米国の 401(k)プランでも設定される。

AP7 が提供するデフォルト・ファンドは、ターゲット・イヤー・ファンドのアプローチを採る⁷。同ファンドは同じく AP7 が提供する AP7 株式ファンドと AP7 債券ファンドに投資するが、加入者が 55 歳になるまでは 100%株式ファンドで、その後株式ファンドの投資比率を徐々に低下させ、75 歳で株式ファンド 33%、債券ファンド 67%に達する。

図表 6 積立方式部分の運用内容（2009 年時点）

(単位:10億スウェーデン・クローネ)

金額	2005	2006	2007	2008	2009	本数(2009)
株式ファンド	99	141	163	105	179	576
バランス型ファンド	7	9	10	10	12	53
ターゲット・イヤー・ファンド	23	31	35	29	38	36
債券ファンド	5	7	13	24	21	111
AP7のデフォルト・ファンド	58	79	87	63	90	1
合計	192	267	308	231	340	777

割合	2005	2006	2007	2008	2009	本数(2009)
株式ファンド	52%	53%	53%	45%	53%	74%
バランス型ファンド	4%	3%	3%	4%	4%	7%
ターゲット・イヤー・ファンド	12%	12%	11%	13%	11%	5%
債券ファンド	3%	3%	4%	10%	6%	14%
AP7のデフォルト・ファンド	30%	30%	28%	27%	26%	0%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(出所) Orange Report 2009

⁷ AP7 の提供するデフォルト・ファンドは、元々は内外株式・債券等に投資するバランス型ファンドだったが、2010 年 5 月よりターゲット・イヤー・ファンドに変更された。

V. オーストラリア：強制加入の私的年金⁸

オーストラリアの年金制度は、公的年金である老齢年金（Age Pension）と、強制加入の私的年金であるスーパーアニュエーションという組み合わせから成る。老齢年金は全額が税財源で、所得・資産が一定以上になると減額されるなど、最低限の所得保障の色彩が強い。ホワイトカラー従業員の場合、公的年金給付を受け取れないか、受け取れても小額の場合が多いと言われる。それらのオーストラリア国民にとっては、スーパーアニュエーションを通じた資産形成が、老後の備えとしてきわめて重要ということになる。

スーパーアニュエーションが強制加入になったのは、「1992年スーパーアニュエーション保証（管理）法」（Superannuation Guarantee (Administration) Act of 1992）が制定され、雇用主に対し、給与の一部を従業員のスーパーアニュエーション口座に拠出することが義務付けられてからである。拠出率は、当初は3%だったが、その後段階的に引き上げられ、2002年に現行の9%となった。自営業者は任意加入である。

スーパーアニュエーションは元々、確定給付型年金、確定拠出型年金のいずれも可能だったが、確定給付型が雇用主にとって高負担であることなどから現在ではほとんどが閉鎖されてしまい、主流は確定拠出型年金となっている。ただ、確定拠出型と言っても、スーパーアニュエーションはわが国の確定拠出年金とは仕組みが若干異なる（図表7）。従業員は勤務先企業が提供するスーパーアニュエーションや、企業が属する産業により設立されたスーパーアニュエーションがあっても、必ずしもそれらに加入しなくてよい。異なる企業や産業のスーパーアニュエーション、個人向けスーパーアニュエーションの中から、自らどれに加入するかを選ぶことができる⁹。その上で、当該スーパーアニュエーションの運用商品品揃えの中から、自分の口座資産の投資対象を選択する。投資対象は投資信託などから成る。

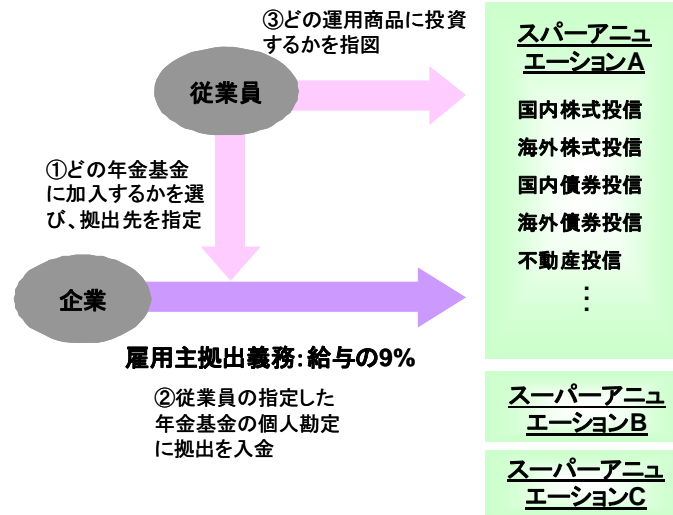
スーパーアニュエーションの資産残高は強制加入措置の開始後、着々と増加してきた。2010年6月時点で1.2兆豪ドルに上り（図表8）、これは個人金融資産の50%を超えている。

オーストラリアのアプローチは、最低限の所得を保障する部分を除いて年金制度の運営を民間に任せ、政府の役割は拠出の義務付け、スーパーアニュエーションに対する税制優遇の付与、スーパーアニュエーションの健全な制度運営のための規制にとどまるというものだ。積立方式なので、人口高齢化の影響も排除されている。私的年金への依存度の高さでは、他国に抜きん出ていると言える。

⁸ 神山哲也「オーストラリアにおけるスーパーアニュエーションの現状」『資本市場クォーターリー』2008年春号を参照した。

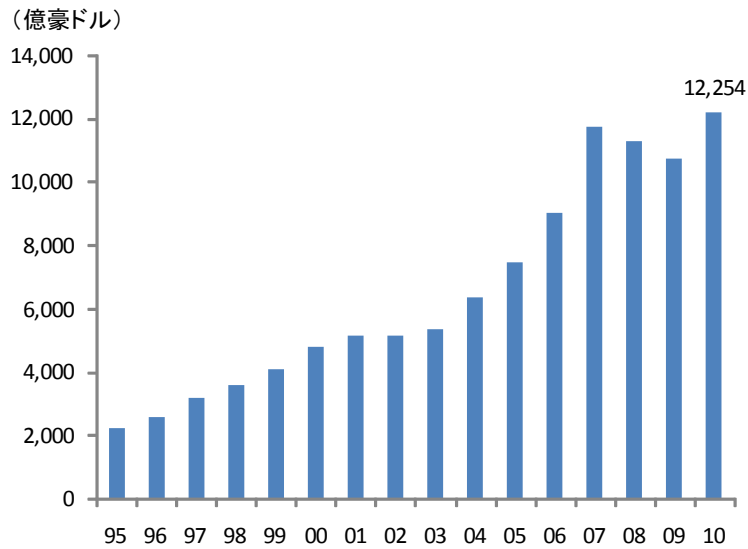
⁹ 2005年7月からの措置。それまでは雇用主の指定するスーパーアニュエーションに加入していた。

図表 7 スーパーアニュエーションの概要



(出所) 野村資本市場研究所

図表 8 スーパーアニュエーションの残高推移



(注) 各年6月末時点

(出所) APRA, Annual Superannuation Bulletin June 2010

V. わが国も私的年金拡充を

本稿では、欧州の4カ国の事例を挙げて、公的年金の役割後退に伴い、私的年金がいか
に活用されているかを提示した。実はアジアでも、中国がすでに先進諸国の例に倣った公
的年金改革を実施しており、わが国に先行している面もあると言える¹⁰。中国では、元々
は国有企業が年金を含む福利厚生機能を担っていたが、国有企業改革や急速な少子高齢化
の進行と共に、年金制度改革が1990年代を通じて進められてきた。そこで採られたのが、
公的年金に積立方式の確定拠出型年金を部分導入するという方法だった。すなわち、中国
の公的年金である基本養老保険では、賃金の8%が各加入者の個人勘定に入れられ、20%が
賦課方式の制度に入れられる。

中国ではさらに、90年代の公的年金改革と併せて、企業年金の設立促進の方針も打ち出
されていたが、2000年12月の通達により新設の企業年金は全て個人口座を伴う確定拠出
型にすることが明らかにされた。公的年金のカバー率（加入している国民の比率）が低い
など今後の課題を多々抱えるものの、年金改革のアプローチは先進的と言える。

年金制度は、国民性が色濃く反映される上に過去の経緯も絡み合うことから、一概に海
外の事例を持ち込む訳には行かないのは百も承知である。しかし、「公的年金が縮小する
なら、私的年金に頼らざるを得ない。したがって、私的年金をフル活用するための施策は、
公的年金改革とワンセットで議論する必要がある」という一点については、もはやわが国
においても、異論を差し挟む余地はないのではなからうか。

わが国ではこれまで、年金制度と言えば公的年金がまずあり、私的年金はあくまでも付
随的存在という認識が共有されてきたと言って良いだろう。しかし、これからは私的年金
に公的年金と同等のステータスを与える必要がある。私的年金の拡充があって、初めて公
的年金改革を成功させられることを政府が認知する。その上で、確定拠出年金など、既存
の私的年金制度の課題解消を議論すれば、これまでとは異なる展開が見えてこよう。

¹⁰ 野村資本市場研究所編『中国証券市場大全』（日本経済新聞出版社、2007年）を参照。