

# 人生 100 年時代における「老後生活資金準備」の在り方を考える

確定拠出年金業務部

## 1.はじめに

2001年度にスタートした厚生年金の段階的な支給開始年齢の引き上げは、男性2025年度／女性2030年度に完了し、その後は公的年金の全てが65歳支給開始となります。

厚生労働省の試算(図表1)によると、公的年金の支給開始年齢である65歳の方が90歳まで生存する確率は、男性が約4割／女性は6割から7割に達する見通しであり、人生100年時代の到来がより現実味を帯びてきています。

図表1 65歳の方が特定の年齢まで生存する確率

男性	80歳	90歳	100歳
2025年に65歳 (1960年生まれ)	75%	38%	5%
2035年に65歳 (1970年生まれ)	77%	41%	6%
2045年に65歳 (1980年生まれ)	78%	43%	6%
2055年に65歳 (1990年生まれ)	79%	44%	6%

女性	80歳	90歳	100歳
2025年に65歳 (1960年生まれ)	89%	64%	17%
2035年に65歳 (1970年生まれ)	90%	67%	19%
2045年に65歳 (1980年生まれ)	91%	69%	20%
2055年に65歳 (1990年生まれ)	91%	69%	20%

【出所】厚生労働省年金局「雇用の変容と年金(主として高齢期の就労と年金に関して)」  
2018年10月10日

※厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」、国立社会保障・人口問題研究所  
「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より試算したものと

多くの会社員にとって高齢期の主な収入源は公的年金になると想定されますが、標準的な夫婦二人世帯における公的年金の給付水準が月額約23万円であるのに対し、同世帯における老後生活費の平均は月額約29万円となっており、老後生活費は公的年金だけでは毎月6万円ほど不足することになります。

家計のキャッシュフローは、現役時代とは異なり支出が収入を上回るため、老後生活においては毎月の不足を何らかの資金でカバーしていく必要があります。

多くの方は、不足する生活費を自己資産(ストック)の取り崩しでカバーすることになると想定されますが、安定した老後生活のためには、公的年金にプラスできる定期的な収入(フロー)を得る仕組みを構築することを検討していく必要もあると考えます。

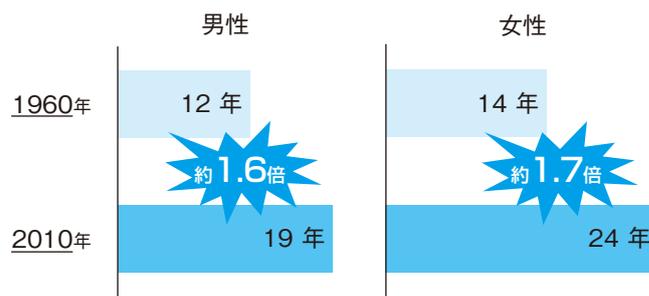
本稿では、長期化していく老後生活における安定した生活基盤の構築に向け、DC年金を更に活用するという前提に立ち、資産寿命の延伸や計画的な資産の取り崩しなどを踏まえた「老後生活資金準備」の在り方について考察していきます。

## 2.年金環境の変化

国民年金制度開始の前年である1960年当時における65歳時点の平均余命は男性12年・女性14年、年金受給者1人を11人の現役世代で支える構図でした。その50年後の2010年には、65歳時点の平均余命は男性19年・女性24年と1.6～1.7倍にまで伸長し、年金受給者1人を3人の現役世代で支えなければいけない構図に変化(図表2)するなど、少子高齢化が年金財政に深刻な影響を及ぼしています。

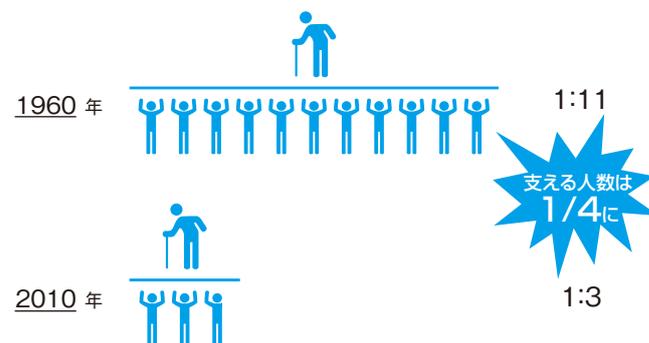
図表2 年金環境の変化

■65歳時点の平均余命



【出所】1960年は厚生労働省「完全生命表」2010年は厚生労働省「簡易生命表」

■公的年金の受給者と被保険者の割合



【出所】国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2015)」[「年齢(3区分)別人口および増加率1884～2015年」]、「年齢(3区分)別人口および増加率の将来推計2010～60年」をもとに、15歳以上64歳未満の人口(生産年齢人口)を65歳以上の人口で除した数値。

そのため、国は「年金財政の改善に向けた取り組み」と、「国民の自助努力促進に向けた取り組み」という対応を軸に政策を展開しています。

# 人生100年時代における「老後生活資金準備」の在り方を考える

「年金財政の改善」においては、社会保険料率の引き上げ、マクロ経済スライドの導入、公的年金の支給開始年齢の引き上げ等の実施に加え、65歳まで延びた年金支給開始までの就労機会を確保すべく、高齢者の継続雇用措置を導入するなど、勤労期間の延伸を図っています。

「国民の自助努力促進」については、2012年以降、企業型DC制度における加入者掛金（マッチング拠出）や、少額投資非課税制度（NISA、つみたてNISA）など、税制優遇のある積立制度を順次創設（図表3）し、活用を促しています。

2017年には個人型DC（iDeCo）の加入可能範囲を拡大し、公務員・専業主婦（夫）・企業年金のある会社員も加入可能としたことで、2016年3月末に26万人だったiDeCo加入者は、2020年9月末時点で172万人まで増加するなど、制度活用が進んでいます。

**図表3 自助努力を促す政策面からのバックアップ**

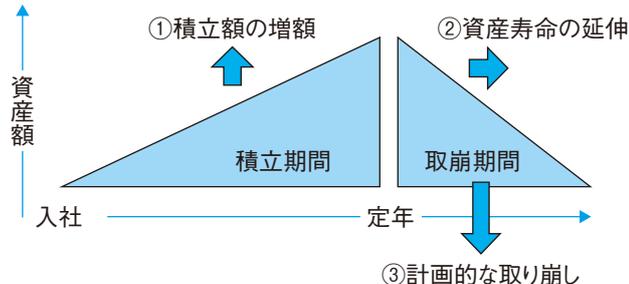
2012年:企業型DCにおける加入者掛金（マッチング拠出）制度開始  
 2014年:少額投資非課税制度（NISA）開始  
 2017年:個人型DC（iDeCo）の加入可能範囲拡大

## 3. 安定した老後生活のために

会社が準備している退職金は、多くの会社員にとって公的年金と並んで老後生活資金の柱になる一方で、老後生活期間の長期化により公的年金と退職金を合わせても老後生活資金が不足することも想定されることから、近時では「自助努力」の必要性がより高まっています。

自助努力にあたっては、税制優遇のある制度を使って計画的に積み立てていくことが好ましく、長期化する老後生活に備えるためには、①積立額の増額、②資産寿命の延伸、③計画的な取り崩しといった工夫が必要と考えられます（図表4）。

**図表4 自助努力の方向性**



### ① 積立額の増額

長期の資産形成に適した制度として、NISAやiDeCo、企業型DC制度における従業員拠出などが挙げられます。

特に、企業型DC制度は、従業員自身の拠出を前提とした制度導入（または変更）が進んでおり、加えて、継続投資教育など従業員に活用を促す機会もあることから、企業として従業員の老後生活資金のサポートに関わる最適な制度と考えられます。

### ② 資産寿命の延伸

老後生活資金の積立期間は、入社から定年までの超長期となることから、時間を味方に付けて、積み立てた資金を効率的に増やしていくことを検討していく必要があります。

公的年金や確定給付企業年金（DB）は、資産を一定の利回りで運用することを前提に掛金を積み立てており、超長期に及ぶ複利効果は極めて大きなものとなっています。

今後は長寿化によって取り崩しの期間が伸長することが現実と言えますので、自助努力による積立についても、積立期間に加えて年金受給期間中も一定部分は運用を継続することが有力な選択肢になってくるものと考えられます。

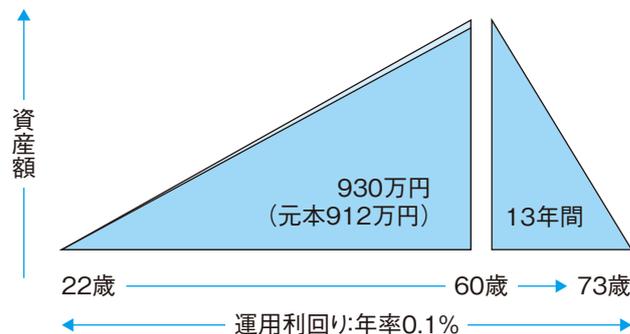
以下（図表5、6）は、DC制度を用いた年金資産の積立・運用イメージです。運用利回りの違いによって積立額や資産寿命にどのような効果が生じるかを確認します。

### 【前提】

- ・ 積立額は毎月2万円
- ・ 受給期間は、毎月6万円を取り崩し  
（公的年金だけでは不足する老後生活費を想定）
- ※ DCの管理手数料・給付手数料は考慮していません

**図表5 パターンA**

■ 運用利回り: 年率0.1%



図表5のパターンAは、定期預金での運用を想定しています。運用利回りは年率0.1%で、22歳から60歳までの38年間の積立期間に得られる運用収益は元本912万円に対して18万円となり、60歳時点の資産総額は930万円となります。

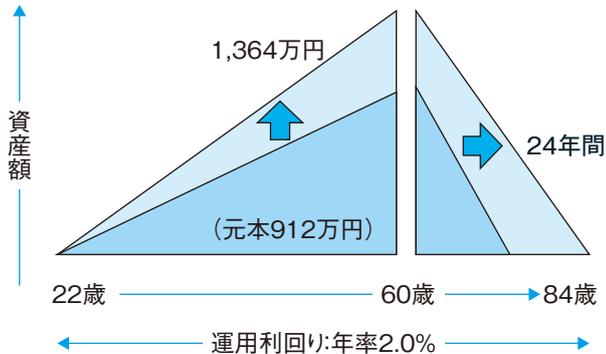
60歳以降は毎月6万円ずつ取り崩しながらの運用となりますが、年率0.1%で運用しながら取り崩した場合には、資

# 人生100年時代における「老後生活資金準備」の在り方を考える

金は13年(年齢にして73歳)で枯渇する計算となります。

図表6 パターンB

■運用利回り:年率2.0%



図表6のパターンBは株式や債券を一定程度組み入れた運用を想定し、年率運用利回りを2.0%と置いています。

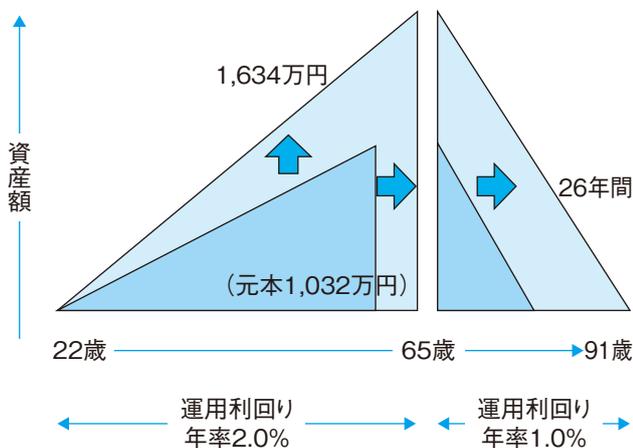
積立期間、元本ともにパターンAと同条件ですが、運用利回りが年率2.0%になるため、長期投資による複利効果が大きく、60歳時点の資産総額はパターンAに比べて434万円多い1,364万円となります。

更に、60歳以降も年率2.0%で運用を続けると、毎月6万円取り崩した場合でも、資産寿命は24年とパターンAに比べて11年伸長し、84歳まで年金受給ができる計算となります。

昨今の定年延長や継続雇用を踏まえ、パターンBの積立・運用期間を65歳まで伸長した場合におけるシミュレーションがパターンC(図表7)です。

図表7 パターンC

■積立期間の運用利回り:年率2.0%  
■受給期間の運用利回り:年率1.0%



積立・運用期間が延びることで、65歳時点の資産総額は

1,634万円となり、取崩期間において運用利回りを年率1.0%に引き下げた場合でも、資産寿命は26年、年齢にして91歳まで延びることになります。

従来は、60歳以降は運用しないことを前提にマネープランを考えることが一般的でしたが、パターンB・Cのように受給期間中における運用への取組効果も大きいことから、資産寿命延伸のためには、運用の継続を選択肢の1つとして従業員に案内していくべきと考えられます。

### ③計画的な取り崩し

企業年金の受給方法は、多くの場合「一時金」「一時金と年金」「年金」の3つの選択肢があります。現在DCにおいては、「一時金」を選択する方が比較的多いものの、老後生活費の計画的な取り崩しにあたっては、「年金」受給の仕組みを活用することも選択肢のひとつと考えられます。

「一時金」「年金」という受給方法によって、どのような違いがあるか一定の条件を置いて確認します(図表8)。

図表8 一定の前提を置いたシミュレーション

	(A) 一時金	(B) 10年確定年金	(C) 20年確定年金
DB・DC元本金額	2,000	2,000	2,000
公的年金受給総額 (65~83歳)	3,672	3,672	3,672
運用収益 (受給期間は年率2.0%で運用)	0	208	426
①額面金額	5,672	5,880	6,098
②税・社会保険料負担額合計	348	655	774
手取り額合計(①-②)	5,324	5,225	5,324

Aとの差	-	△99	±0
------	---	-----	----

単位:万円

年金受給開始時年齢:60歳  
勤続年数:38年、退職所得控除額:2,060万円  
公的年金受給額:月額17万円(65~83歳)  
DB、DC、公的年金以外の収入:なし  
社会保険料:国民健康保険料、介護保険料、東京都世田谷区の計算方法による

上記は、総額2,000万円の企業年金(DB・DC)を「一時金」で受給する(受給後は運用しない)場合と、「年金」で受給しつつ年金原資を年率2.0%で運用した場合のシミュレーションです。

①額面金額を見ると、年金原資を年率2.0%で運用した「年金」の受給総額が、「一時金」の金額を上回っているこ

# 人生100年時代における「老後生活資金準備」の在り方を考える

とが分かります。

DCは、運用成績次第で受給金額が変動するため、必ずしも「年金」受給の方が総額が多くなるとは限りませんが、年金受給期間中においても運用益の非課税メリットが享受できることから、60歳以降も運用を継続する場合には、DC活用が有力な選択肢になると考えられます。

なお、DBにおいては年金受給期間中も引き続き運用主体は会社となり、設定された給付利率に基づいて給付されます。

一方、「手取り」という観点で見ると、「一時金」と「年金」で税制が異なることもあり、額面通りにはなりません。これは「年金」受給の場合、税・社会保険料負担が発生することが要因となりますが、受給期間を延ばすとこの差は縮まり、図表の通り20年の年金とした場合には手取り総額は「一時金」と同水準となります。

このように、「年金」受給は、本人の収入等による税・社会保険料負担に影響される部分に留意が必要ですが、不足す

る老後生活費を定時収入である「年金」として長期間にわたって受給することでキャッシュフローを確立できることは、企業年金を活用する大きなメリットといえます。

## 4.年金受給のバリエーション

公的年金と企業年金の受給方法を3つのパターンでイメージします(図表9)。3つのパターンともに60歳定年、定年後は65歳まで継続して勤務する前提としています。

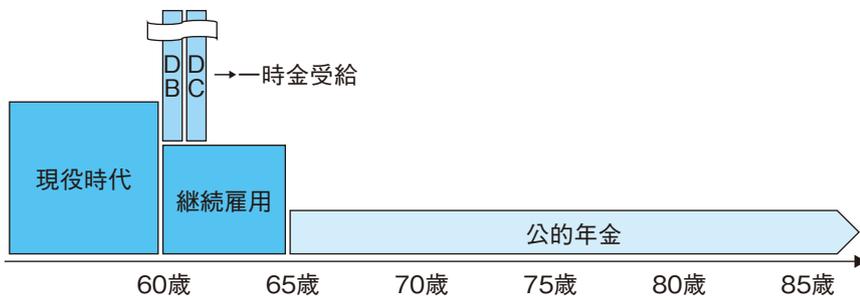
＜パターン1＞

DB・DCを60歳定年時に一時金で受給します。一時金額が退職所得控除額内に収まれば受給時に税金は掛からないため、現在多くの方が選択している受給方法です。

一方で、受け取った退職金の運用や、公的年金で不足する生活資金の取り崩しは自ら行っていく必要があり、運用益に課税されることや、安定したキャッシュフローの構築などに課題が残ります。

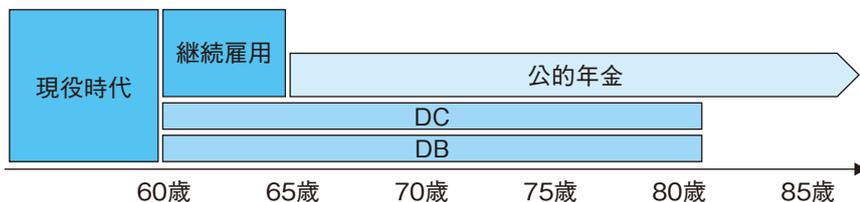
図表9 年金受給のバリエーション

＜パターン1＞ DB・DC60歳一時金受給、公的年金65歳受給開始



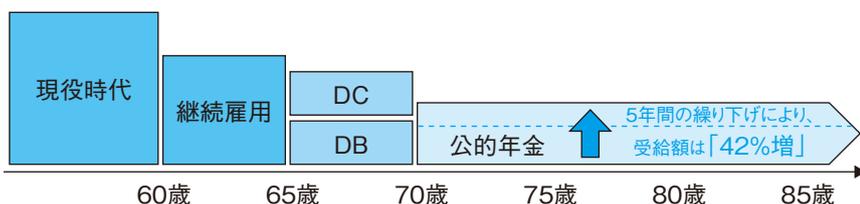
- ✓ DB・DCは退職所得控除額の枠内に収まれば非課税(一時金受給後の運用益は課税対象)
- ✓ 公的年金では不足する老後生活費は、自身で計画的に取り崩す必要あり

＜パターン2＞ DB・DC60歳年金受給開始(20年確定)、公的年金65歳受給開始



- ✓ DBは(一般的に)給付利率あり
- ✓ DCは自身で運用を継続(運用益は非課税)
- ✓ 公的年金等控除の対象(税・社会保険料負担に留意が必要)

＜パターン3＞ DB・DC65歳年金受給開始(5年確定)、公的年金70歳受給開始



- ✓ DB・DCは65歳から年金受給(税・社会保険料負担に留意が必要)
- ✓ 公的年金は、受給開始時期を繰り下げることにより増額

# 人生100年時代における「老後生活資金準備」の在り方を考える

## <パターン2>

DB・DCを年金として受給します。企業年金という定期収入が公的年金にプラスされることから、キャッシュフローを安定させる効果が見込めます。

DB年金には企業が設定する給付利率が付与されることや、DC資産の運用収益は非課税となることなどもメリットです。

一方で、受給期間の所得水準によって税・社会保険料負担が発生する点に留意が必要となります。これは、年金受給期間を長く設定することで、税・社会保険料の負担が抑えられる傾向が確認できますので、受給期間を長めに設定することも同時に検討するのが良いと思われます。

## <パターン3>

公的年金の受給開始を5年間繰り下げて70歳受給開始とし、その間をDB・DCの年金で埋めます。

受給開始時期の繰り下げに伴う公的年金の割り増しにより、65歳から受給開始する場合に比べて、年金額が42%増になることから、70歳以降は公的年金のみで老後生活費を賄うことも期待できそうです。

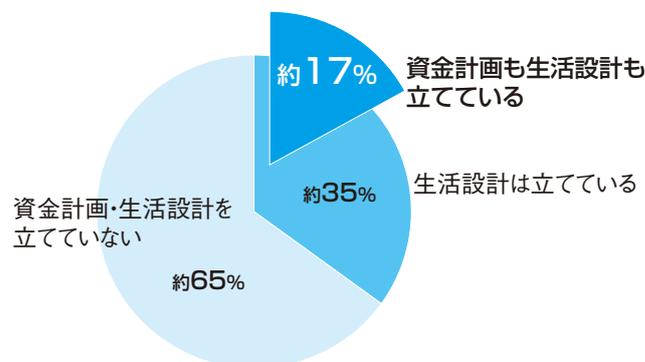
このパターンでは、老後生活費として退職金から使っていくことになるため、自己資金(ストック)の減りが早いことや、「年金」受給によって税・社会保険料の負担が発生すること等に留意が必要となります。一方で、終身年金である公的年金の厚みを増やすことで、長期化する老後生活における資金の枯渇といったリスクに備えることも可能かと思えます。

## 5. 現役世代への周知

少子高齢化や公的年金の減少などにより、老後生活に漠然とした不安をお持ちの方は多いと思われます。

一方で、老後に向けた自助努力の必要性は認識しているものの老後生活における資金計画まで具体的に立てている方は、少なく、金融広報中央委員会の調査によれば、老後生活のスタートがそう遠くない50代においても、5人に1人しか具体的な資金計画を立てている方はいない状況が確認できます(図表10)。

図表10 将来の資金計画・生活設計



【出所】金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査[二人以上世帯調査](2019年) (50歳代)より三井住友信託銀行が作成

昨今では、従業員個人が既に実施しているDCの資産運用を核として、従業員の金融リテラシーを高めていく取り組みも注目されています。DC資産の運用振り返り・見直しはもちろん、老後生活資金も含むライフイベントごとにかかるお金の話や、本稿でお伝えした内容等も含めた幅の広いテーマでDC投資教育を実施することにより、現役世代の興味関心もより高まっていくものと思われます。

## 6. まとめ

定年退職は、生活スタイル、金融資産のポートフォリオ、生活資金の収支が大きく変化するタイミングです。

長期にわたる老後生活費の基礎となる年金計画は、公的年金+退職金+自己資金を踏まえた計画が必要となるほか、個人が描くライフプランのイメージによっても異なってくるため、個人がより具体的な計画を立てられるよう、老後生活を意識し始めるタイミングで、従業員に考える機会を提供することの必要性が高まっています。

人生100年時代の到来により、老後の生活期間は拡大傾向にあります。このような環境変化を踏まえ、安定した老後生活に向けた取り組みについては、従業員の自主性のみ任せだけでなく、従業員が自ら問題意識を持ち、自らの老後生活、その事前準備の必要性について考える機会を、会社として提供していく必要があるのではないのでしょうか。

以上