

(優秀賞) 埼玉県 高嶋 様

「わたしの提言

～若者に公的年金制度をより良く理解してもらい発展させるために～」

1. はじめに

日本の公的年金制度は、世界的にみても優れた制度であると考えます。制度の根幹をなす国民皆年金制度や世代間扶養及び社会保険方式等、国民全体で高齢世帯を支えるための負担と給付のバランスのとれた社会保障システムと確信しています。

ところが、日本の急速な少子高齢化の進展や年金の未納問題に端を発した年金制度への不信・不安がセンセーショナルに報道されるあまり、公的年金制度の問題点ばかりが強調され、折角の優れた日本の公的年金制度が、とりわけこれからの年金制度を支える若者に正しく伝えられず、年金離れを加速するという悲しい現状を生み出していることを憂慮しています。

このような中で、改めて若者に正しく日本の年金制度を理解してもらいながら、将来の年金制度のあり方を前向きに考えてもらうことは、大変有意義なことであると考えます。

私は、会社で確定拠出年金の業務に携っているが、日頃の業務で感じていることは、新入社員ら若者は、昨今のマスコミ報道等を通じて、従来以上に年金制度に関心を持っているが、正しい知識を持たないまま、一方的なマイナスイメージの報道に流され多くを誤解している。一方で、日本の年金制度の内容や意義をきちんと説明してあげると、自分自身あるいは両親の老後問題に照らして、如何に日本の年金制度を充実させていくことが大切かを理解し、真剣に考えてくれるということである。

早い時期から、正しい知識を持った日本の年金制度を支える逞しい担い手を一人でも多く作ることは、現在、このような業務に携っている我々の重要な役割と考えている。それらのことを提言として簡単に述べたい。

2. 提言の背景

日本の学校教育及び企業の新入社員教育等では、実態として、公的年金制度については殆ど詳しい内容を触れないため、若者の多くは、通常、自らが積極的に別の機会を求めない限り、その十分な内容を知らないまま定年時期を迎えることになる。また、一般の若者にとって、年金は、遥か将来の老後の話しであり、今、それに関わる積極的な動機を見出しにくいという必要時期の問題もある。

他方、多くの一般企業では、定年準備のために50歳以降等の一定年齢時点でライフプラン研修等の名目で定年準備の研修を行っているが（年々その実施年齢を早めてきてはいるが・・・）基本的には、定年が目前に迫った時に考えるのでは遅すぎるという時期の問題に直面している。多くの企業関係者が、従業員が正しい年金知識を出来るだけ早い時期

に身につけ、できるだけ長く老後の準備期間をとる方が望ましいと考えているが、実際には、日本では受給者本人がこの問題を「体系建てて知る機会」や「考える場の提供」や「それをバックアップする仕組み」が圧倒的に少ないという現状にある。

3. 提言内容

①企業研修における公的年金教育の義務化

そのような中で、通常各企業で実施する新入社員研修等の場合は、企業の年金・退職金制度の根幹をなす公的年金制度を説明し、自らのライフプランを考える格好の場である。会社人生を自らどのように描くか、その中で老後の将来設計までも含めて、より良い人生設計を考えさせることは、公的年金制度運営の一翼を担う企業にとっては勿論、従業員にとっても大切なことである。

一方で、限られた研修期間の中で、公的年金の基本的な仕組みや内容等を企業に説明させることは、相当な負担を強いることになるが、それだけに「何らかの形」で、きちんと「義務化」して、例えば法制化して、実施を徹底することが重要になると考える。

具体的には、・・・・・・

- ・厚生年金の制度運営を担う適用事業所の義務として、確定拠出年金法の投資教育義務と同じような位置づけで、企業に公的年金の教育義務を課す。
他方、被保険者である従業員にも受講を義務化し、状況に応じ受講証明書等を発行する。
- ・原則として、新入社員研修等、企業に入社後の早い段階で研修を実施することとし、新入社員ら若者に公的年金の概要・ライフプランを理解してもらい、考える場を提供することを目的とする。
- ・実施時期については、例えば入社時及び遅くとも入社3年以内の早い時期、回数は最低年1回というように、大枠の実施時期と回数を定める。
- ・勿論、若者だけでなく、定年まで一定年数の従業員のライフプラン研修での公的年金研修の義務化も盛り込む。
- ・カリキュラムは、日本年金機構で最低限のものを策定し、各企業に開示した上で、その他の付加的な内容は、各企業の自主性に任せる。
年金定期便を活用した研修等、様々考えられるが、基本的には、ライフプランの中にどのように公的年金を位置付けていくのかを理解してもらい、考えさせることをポイントとする。
- ・実施に当たっては、上場企業等の大企業から、順次、実施内容を整備していくことになると思うが、小規模法人や自営業者等、実施が難しい事業体については、日本年金機構が、年金月間に行っている年金出張相談を拡大し、企業合同の集合研修のような形で実施支援を行うことも検討する。

②小学校・中学校・高校の学校教育に公的年金教育をカリキュラムとして取り入れる

日本の学校教育においては、年金教育はもとより、そもそも「お金を貯めて運用して

使うという基本的な仕組みや日常的に必要な知識」を十分教えていないという問題があると感じている。

私が、日頃、確定拠出年金の業務に携っていて残念に思うことは、大手企業の従業員を含む多くの日本企業の従業員が、自らの年金資産の運用に関しては、驚くほど乏しい知識しか持ち合わせていないということである。

日本人の感性として、「お金のことについて日常的に人と話さないことが美德」という倫理観が背景にあることは間違いないと思うが、一方で、その責任の一端は、「お金」について家庭教育に任せたまま、最低限のことすら体系建ててきちんと教えていない学校教育にもあるのではないかと感じている。

この点については、残念ながら欧米先進諸国に較べ遥かに遅れているという実態にあるということは否めない。

そのため、先ずは「公的年金制度」のように国民の義務として、加入が義務付けられている社会保障制度の内容を切り口に、ライフプラン全体を考える教育カリキュラムを組むことを提言する。

具体的には、・・・

- ・ 小学校・中学校・高校の教育に各レベルに応じて、公的年金制度の世代間扶養の仕組みや負担と給付の関係等、基礎的な内容からスタートして、ライフプラン全体を体系建てて教えることを義務化することを求めたい。
- ・ 一方、現状の過密な教育カリキュラムの中で、各学校に理解と協力を求めるだけでは、なかなか進まないと思われるので、あくまで、先ずは教育体系の中にきちんと織り込むことが最大のポイントになると考える。
- ・ 実施に当たっては、日本年金機構が中心となって、現場教職員への教育の実施と並行して、直接的な教育機会の提供を求めることも必要と考える。
- ・ また、ライフプランを含む教育体系を徐々に定着させるためには、FP協会や社労士会等の民間団体、あるいは金融機関等の企業の支援を求めることも検討すべきと考える。

4. おわりに

日本の公的年金制度は、世界的にも優れた制度であることは間違いない。しかしながら一方で、嘗てどの国も経験したことがない未曾有の高齢化社会を迎えつつある日本にあって、その制度の改善・改革が必要になっていることも否めない事実であろう。

この日本の公的年金制度を時代の要請に合わせて、より良い制度として改革していくためには、その担い手である若者の漠然とした不信や不安を払拭して、正しい知識を植え付け信頼を醸成していくことが不可欠である。

そのために提言内容が、少しでも実現されることを切に願ってやまない。

以上