自分の状況に応じた最適化を目指す

三菱 UFJ リサーチ &
コンサルティング㈱
経済政策部長
上席主任研究員
横山　重宏

三菱 UFJ リサーチ &
コンサルティング㈱
社会政策部 研究員
古賀　祥子

～要旨～

高齢期の金融資産の枯渇リスクが高まってきている。その要因としては、長寿化、公的年金給付水準の低下、企業年金制度の衰退・退職一時金の金額低下の 3 つの要因がある。こうしたリスク要因が高まる中、自身の高齢期の資産形成を考える上では、就業形態、家族形態、経済状況など、個人の状況が多様化していることを踏まえる必要がある。その上で、本稿では 60 歳代前半を高齢期の資産形成における重要な時期と位置づけた。具体的には、「収入減少の認識」、「支出の管理」、「ネットフローゼロを目指す」、「65 歳以降の就労の基盤づくり」がこの時期のポイントである。そのほか、59 歳以前は「私的な備えの充実」が、65 歳以降は「資産の見える化」が重要となる。各個人・世帯が置かれた環境・状況をしっかりと踏まえ、最適な方法を取ることで、高齢期の持続的で安定した生活が実現できる。

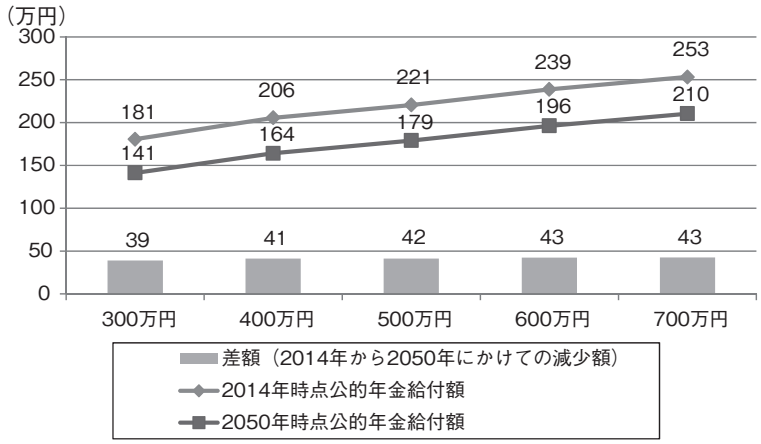
1　高まる高齢期資産の枯渇リスク

人生 100 年時代が目前に迫る中、老後の経済状況に不安を抱く人が増えている。これまでの高齢者世帯は、公的年金を主要な収入源とし、不足分を私的な資産や就労で補完することで安定的な生活を送ってきた。しかし、高齢化のさらなる進展や制度を取り巻く環境の変化に伴い、高齢期における金融資産の枯渇リスクが高まっている。その要因と考えられるのは以下の 3 点である。

第一のリスク要因は、長寿化である。平成 29 年時点の我が国の平均寿命は男性 81.09 歳、女性 87.26 歳となり、過去最高を更新した。長寿化は歓迎すべきことであるものの、当然、長生きする分の資産確保が必要となる。公的年金の支給開始年齢である 65 歳時点での平均余命は、男性 19.57 年、女性 24.43 年であり、この 20 年間で約 3 年延びた。延長した 3 年分の資産の上積みができなければ、人生の終盤において生活困窮状態に陥りかねない。

第二のリスク要因は、公的年金の給付水準の低下である。今後、マクロ経済スライドの発動により、公的年金の所得代替率はすべての賃金水準で低下する見込みである（図表 1）。特に、賃金水準が低い世帯ほど低下率が大きく、公的年金が持つ高齢期の生活保障機能が弱まることが予想される。日本では高齢世帯の収入に占める公的年金の割合が高いため、公的年金の給付水準の低下に伴い、個人の金融資産が底をつく可能性が高まる。

図表1　公的年金給付水準低下前後（2014年、2050年）の公的年給付額
（現役期の平均世帯収入（税引前）階層別）



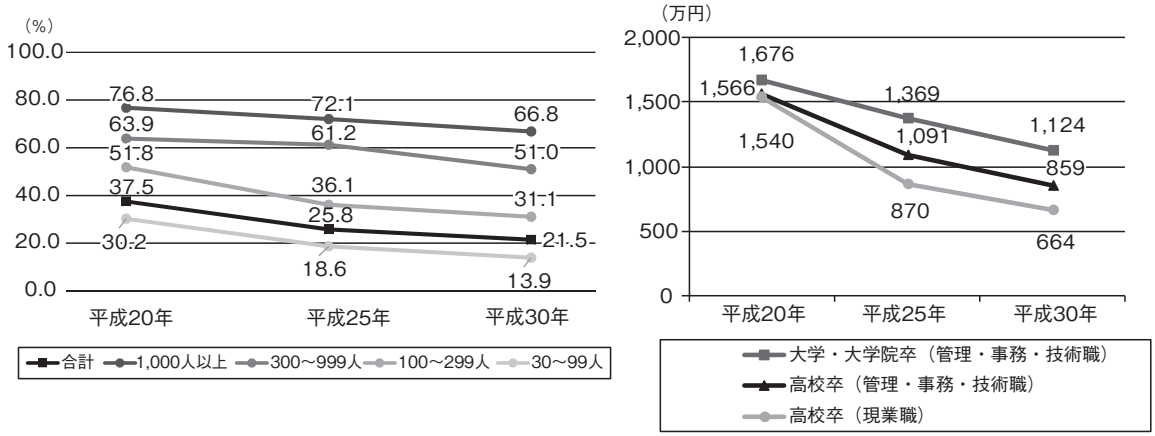
（資料）厚生労働省「国民生活基礎調査」、厚生労働省「平成26年財政検証結果レポート」を元に筆者作成。

第三のリスク要因は、企業年金制度の衰退・退職一時金の金額低下である。多くの企業が福利厚生の一環として用意してきた制度であるが、2001年の適格退職年金の廃止や、景気の低迷による経営環境の悪化等により、廃止や金額の低下が進んでいる。

図表2左図は、退職年金制度がある企業の推移を示したグラフである。平成20年度から平成30年度の10年間にかけて、企業規模にかかわらず退職年金制度がある企業は減少しているが、平成20年の時点で退職年金制度がある割合が低い中小企業においても、平成30年にかけてさらに低下しており、中小企業の労働者の高齢期の所得保障機能が特に弱まっていることが分かる。

また、退職一時金の給付額も減少している。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、平成30年度には7割以上の企業が退職一時金制度を有しており、退職後の生活資金としての期待

図表2　退職年金制度がある企業の推移（左図）、定年退職者への退職一時金の平均給付額（右図）



（出所）厚生労働省「就労条件総合調査」
（注）左図の退職年金制度がある企業は、全企業に対する「退職年金制度のみ」がある企業と「退職一時金制度と退職年金制度の両制度併用」の合計の割合を示している。右図の定年退職者への退職一時金の平均給付額は、勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者が対象であり、退職一時金制度のみを有する企業における退職一時金額を示している。なお、平成30年の値は、時系列で比較する場合に参照することが推奨されている「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計値を使用している。

度は高い。しかし、勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の定年退職者への平均給付額をみると、直近の 10 年間において、大学・大学院卒（管理・事務・技術職）で 552 万円、高校卒（管理・事務・技術職）で 707 万円、高校卒（現業職）で 876 万円の減額となっている（図表 2 右図）。

企業年金制度、退職一時金制度には、企業主体で労働者の高齢期に向けた資産形成を支援する機能がある。制度廃止、減額が進む現在においては、個人が主体的・意識的に資産形成を行わなければ、高齢期の生活資金が大きく不足することが懸念される。

2　就業形態、家族形態の多様化

(1) 就業形態の多様化

次に、高齢期の資産形成を考えるうえで重要となるのは、就業形態、家族形態、経済状況など、個人の状況が多様化していることである。“正規雇用で定年まで働き、退職金を取り崩しながら家族と老後をすごす”モデルは、一般的ではなくなってきている。

日本では、平成 10 年ごろから非正規雇用が増加し、就業形態の多様化が進んだ。総務省「労働力調査」によると平成 29 年時点で、25 ～ 54 歳の男性では 1 ～ 2 割、25 ～ 34 歳の女性では約 4 割、35 歳～ 64 歳の女性では 5 ～ 6 割が非正規雇用となっている。正規労働者の賃金が、50 歳代に至るまでは年齢に応じて上昇するのに対し、非正規労働者の賃金は年齢が上がってもほぼ横ばいであり、年齢が上がるに従って両者の格差は大きくなる。

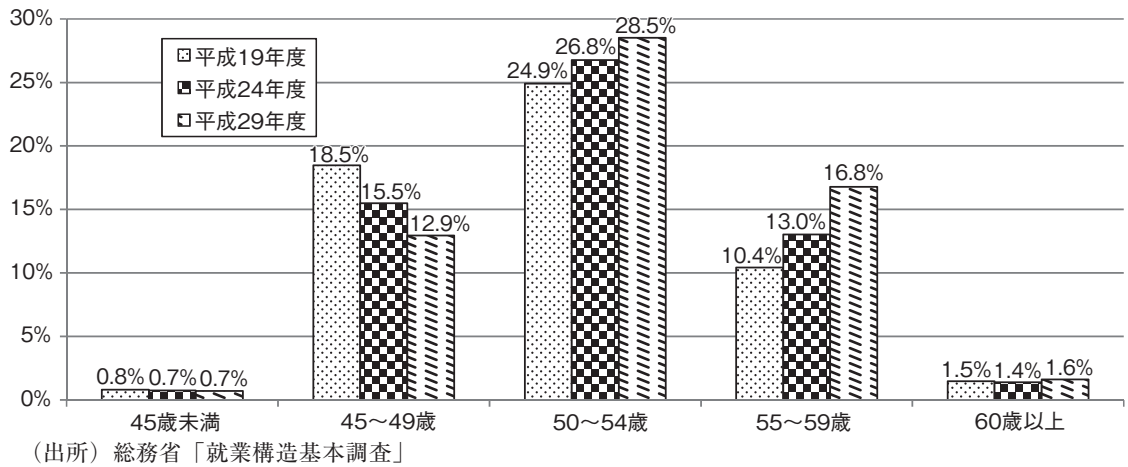
(2) 家族形態の多様化

晩婚化や出産年齢の高齢化によって、家族の構成も変化してきている。図表 3 は、夫婦と子からなる世帯のうち、末子が 18 歳以上で在学中の世帯の割合を、妻の年齢別に見たものである。妻が 50 代前半から 60 歳以上の世帯で、18 歳以上で在学中の子がいる世帯割合が増えていることから、会社を定年退職した後、子どもの学費という大きな支出が生じる世帯が増えていることが窺われる。特に大学生の学費は高額になることが多いため、高齢期の資産形成には大きな影響を及ぼしかねないと考えられる。

(3) 世帯構造の多様化

世帯構造の多様化も今後進むとされている。国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯の

図表3　夫婦と子からなる世帯のうち、末子の年齢が18歳以上で在学者の世帯の割合
（妻の年齢別）



（出所）総務省「就業構造基本調査」

将来推計（2013（平成 25）年 1 月推計）」によれば、特に 80 歳以上の世帯が大幅に増加する一方で、40 歳代以下の若い世帯が大幅に減少する見込みである。また、家族類型別にみると、50 歳以上のすべての年代で単独世帯が増加する。高齢の単独世帯の増加は、日本の一般的な家庭で行われてきた同居家族による経済的支援や介護等が標準的でなくなることを意味しており、社会全体として介護や貧困に対するリスクの高まりが懸念される（図表 4）。

（4）格差が広がる世帯貯蓄

本節の最後に、世帯の貯蓄状況を見ておく。貯蓄額は、各世帯の就労形態、世帯構造などと密接に関係すると考えられる。図表 5 は平成 11 年と平成 26 年の世帯貯蓄を比較したものであるが、30 歳代～ 50 歳代のいずれにおいても、貯蓄が 150 万円以下の貯蓄の少ない世帯が増加し、その結果、全体として貯蓄額が減少している状況にある。

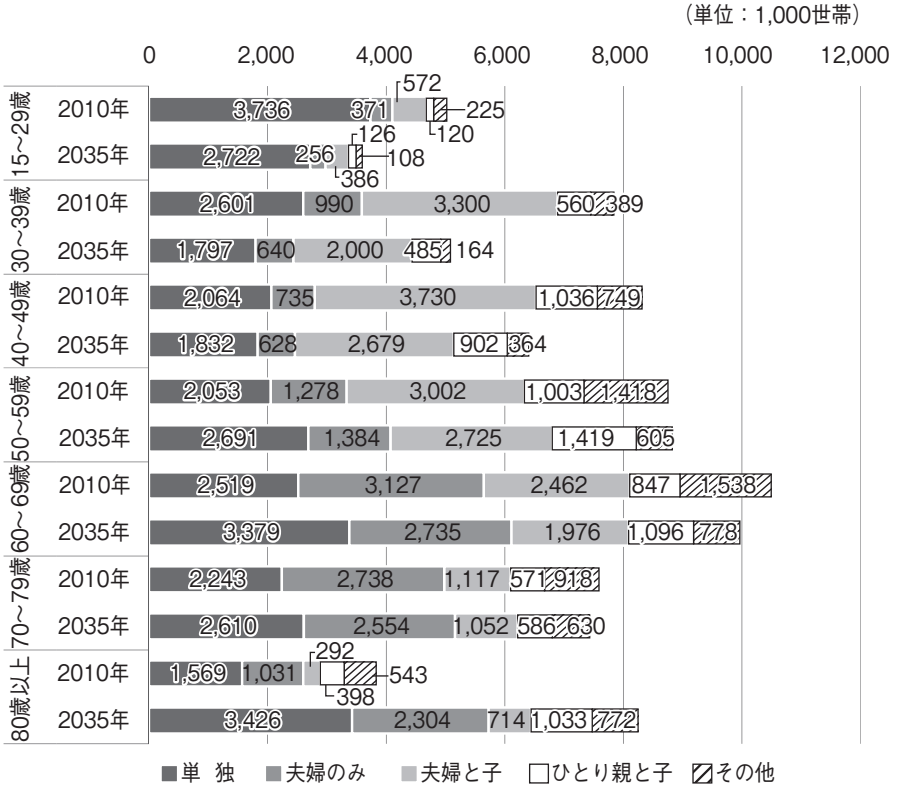
3　ポイントとなる 60 歳代前半の資産管理

（1）収入減少を認識する

以上では、就業形態、世帯構成、貯蓄等の多様化が進んでおり、その結果、資産形成、あるいは金融資産額が、個人や世帯によって相当に異なっていることを示してきた。高齢期の資産形成についても、平均的な姿を自分自身に置き換えると大きな間違いを犯しかねない。特に、60 歳代前半が要注意である。

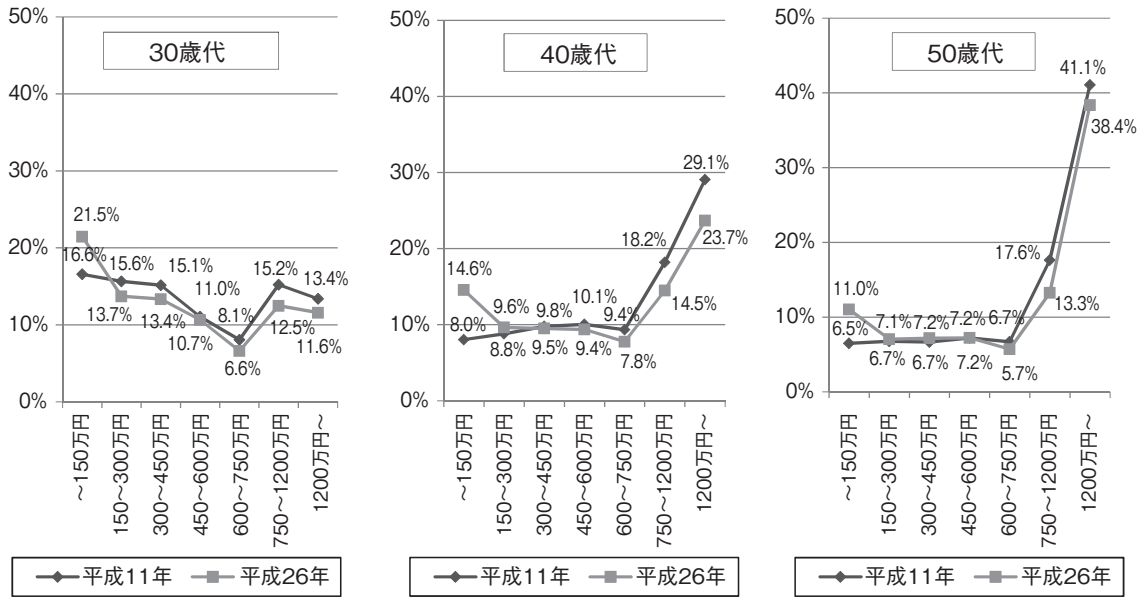
会社などに勤める人（正規の職員・従業員）の多くは、60 歳時点で定年を迎える。厚生労働省「平成 29 年就労条件総合調査」によれば、定年制を定めている企業の割合は 95.5％（1,000 人

図表4　家族類型別一般世帯数（2010年・2035年の比較）



（出所）　国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯の将来推計（2013（平成25）年1月推計）」

図表5　世帯貯蓄の分布（世帯主の年齢階級別）



（出所）総務省「全国消費実態調査」

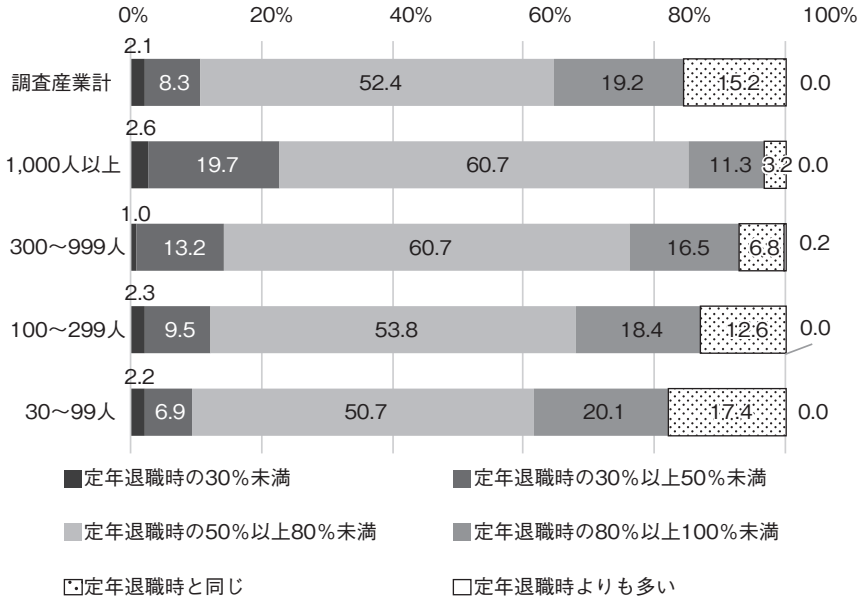
以上では 99.3％）ある。また、定年制を定めている企業の 97.8％は「定年制を一律に定めている」としており、定年年齢[1)] は、60 歳が 79.3％（1,000 人以上では 90.6％）で最も多い。中小企業では 65 歳以上を定年年齢とする企業割合が 20％程度と大企業よりも高いが、それでも 60 歳定年が大半を占めるといえよう。

そして、多くの会社では 60 歳以降も同じ会社に再雇用される。再雇用の場合、新たな条件での雇用契約がなされるが、その際、賃金水準も新たに取り決めがなされる。就労条件総合調査によれば、52.4％が定年退職時の賃金水準の「50％以上 80％未満」となる（図表 6）。50 ～ 80％というのはかなり幅広く、読者の多くは、どの程度を見通せばよいか戸惑われるのではないか。会社の先輩や人事部に確認する必要がある。

ところで、図表 6 の対象としている賃金は「決まって支給する現金給与額」と呼ばれるもので、各種手当て、残業代が含まれた月例給与であり、税・社会保険料控除「前」となっている。一方で、賞与は入らない。そして、気をつけなければならないのは、定年退職前には正規の職員・従業員として賞与が支払われるのに対して、60 歳以降の再雇用では賞与がない契約社員となる可能性がかなり高いことである（もちろん、会社による）。ここで、総務省統計局「賃金構造基本統計調査」より、50 歳代後半の正規の職員・従業員の年間の報酬額と 60 歳代前半の契約社員の報酬額の分布を整理すると、50 歳代後半正社員では 500 万円以上が 6 割以上なのに対して、60 歳代前半契約社員では 299 万円以下が 6 割以上となる（図表 7）。平均値を算出すると 653 万円から 289 万円となり、減額幅は 364 万円、減額率 55.7％（定年退職前の 44.3％の水準）である。

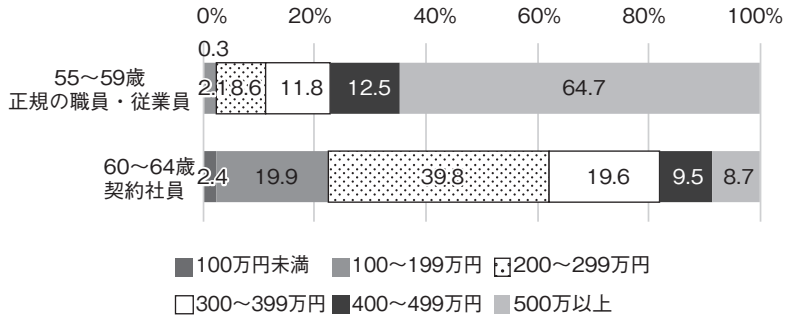
繰り返しになるが、これは一つの働き方の姿を示したものであり、状況は勤め先企業の制度によって異なる。例えば、そもそも定年が 65 歳である企業、あるいは 60 歳以降も「雇用延長制度」がある企業ではこれほどの減額にはならないことが多い。また、50 歳代後半から非正規雇

図表6　一律定年制の定年後の再雇用制度における賃金水準



（出所）厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」
（備考）一律定年制の定年後にはグラフで示した再雇用制度（83.9%）の他に、勤務延長制度（20.8%）の場合もある。

図表7　50歳代後半の正規の職員・従業員と60歳代前半の契約社員の年間収入の分布



（出所）総務省統計局「平成29年賃金構造基本統計調査」

用の場合には、60歳以上の雇用形態はより多様性が高い。

いずれにしても、自身が勤める会社では定年退職後にどのような制度があり、「年収」がどう変わるかを会社の人事労務部門に確認することが必要だ。また、自分の会社で60歳以上も働く先輩社員に、60歳以降の働き方や収入についての実態を聞き、自分が今後どうなるかをできるだけ正確に認識することが不可欠である。

(2) 支出を管理する

60歳代前半では、50歳代後半より収入が減少する可能性がかなり高いが、そうした変化に対して、家計をどうバランスさせるか。実態はそう簡単ではない。ここでは、総務省統計局「全国消費実態調査」を用いて、図表7で示した50歳代で年間収入653万円の正規の職員・従業員世帯（二人以上世帯）と、60歳代で年間収入289万円の契約社員の世帯（二人以上世帯）を前提に、統計値をもとに年間の消費支出を算出してみた

結果、消費支出はそれぞれ373万円、267万円となり、50代から60代への変化での減額幅は106万円、減額率28%（水準では72%）となる。また、年間収入から消費支出を差し引いた額は、280万円から22万円になる。60歳以降、毎月の生活は相当厳しくなることが分かる。

これは統計上の平均値から想定したものだが、晩婚化に伴い女性が子どもを産む年齢も徐々に上がってきている。その結果、50代、60代で18歳以上の在学中の子どもがいる世帯割合は徐々に高まっていることは先に見たとおりである。そうした世帯では学費負担が発生するが、文部科学省の調査では、大学の授業料は国立大学が53万5,800円（平成29入学年度）、私立大学が87万7,735円（平成28入学年度）である。

また、自身や配偶者が病気で入院することになれば、医療費負担は重くなることもある。60～64歳では、年間の1人当たり推計新規入院件数は0.11件（およそ10人に1人）、推計平均在院日数は28.7日、推計1入院当たり医療費は106万円となっている（厚生労働省保険局「医療給付実態調査報告」（平成27年度）より厚生労働省作成）。入院すると、その期間の就労収入も途絶え兼ねない。

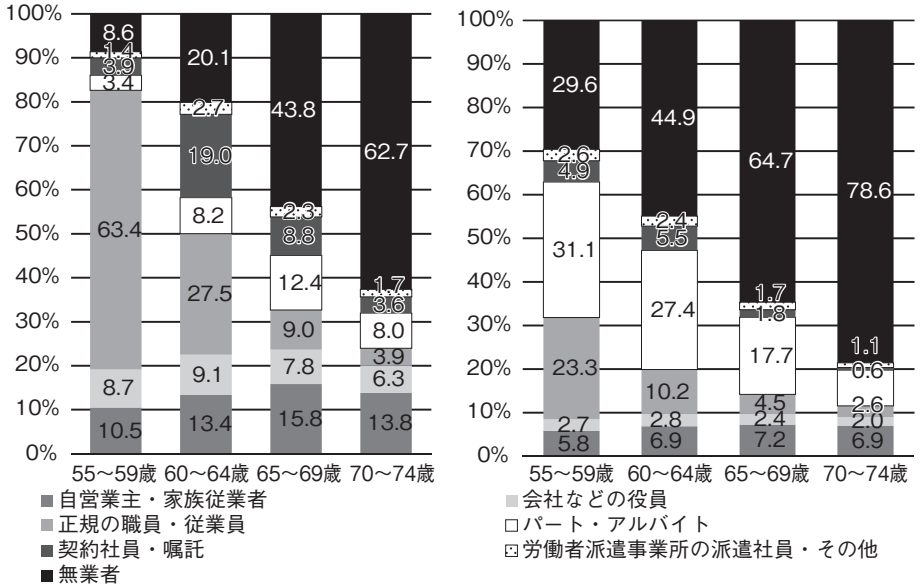
このほか、自身の趣味やレジャーにお金をかける人もいる。60歳以降も支出を減らしにくい要因はかなり多い。

(3) 60歳代前半はネットフローゼロを目指す

60歳代前半はそれ以前から収入が大幅に減少する反面、支出はそれほど減少しないケースが多いことが分かった。そうした中、高齢期の所得保障、資産形成の点からは、60～64歳は家計収支トントン、すなわち収入から支出を差し引いたネットフローゼロを一つの目標にすることを提案したい。もちろん、フローベースでプラス（収入＞支出）が確保されることが望ましいが、まずは、ネットフローゼロ実現のために、自分自身が何をしなければいけないかを世帯でシミュレーションしてみると良い。

例えば、毎月5万円のネットフローでのマイナス（支出超過）が生じる場合、その額は年間で60万円、65歳までの5年間では300万円となる。この毎月の家計収支をネットフローゼロに

図表8　年代別の就業状況（左：男性、右：女性）



（出所）総務省統計局「平成29年就業構造基本統計調査」

できれば、その分、将来の5年間の生活を毎月5万円プラスにできることから、60歳代前半の支出には十分過ぎるほどの注意を払う必要がある。

ネットフローゼロ実現に向けてのポイントは3つある。一つ目のポイントは世帯収入を増やすための就労の検討である。近年、共働き世帯が増えてきているが、図表8に示した通り、60歳代前半の女性の44.9%が無業者であり、27.4%がパート・アルバイトとなっている。世帯収入の増加のために新たに仕事に就くことや現在の勤務時間を増加することは、高齢期の金融資産を増やす効果は相当大きい。

二つ目のポイントは支出の管理である。定年退職後、再就職として同じ職場で働くことになった場合、職場でのつきあいを含めて、支出の習慣が維持される、つまり支出が高止まりしかねない場合がある。60歳になる機会に、世帯で支出計画を立て直すべきである。その際、職場の先輩社員に経験談を聞くのも良いのではないか。60歳代前半の再雇用は今や普通になっており、職場での情報交換などを効果的に利用したい。

三つ目のポイントは、65歳まで手を付けない金融資産を確保（取り置き）することである。本稿ではフローベースゼロの実現を目指すべきと考えているが、それでも、実際には支出が必要な局面は生じる。一定のバッファー（予備的な資金）を置きつつも、65歳まで手を付けないお金をしっかりと別管理する必要がある。特に60歳で定年退職した際に受けた退職一時金が多額だからといって、いたずらに消費すると、その分高齢期の金融資産の枯渇に直結する。十分な注意が必要である。

これら三つのポイントは並行して検討し、それを実行に移していく必要があるが、さらに、計画通りに実行できない場合には、その理由を確認して、実行可能な計画に修正する必要がある。

(4) 65歳以降の就労の基盤づくりを

高齢期の所得確保、金融資産の確保に向けて、60歳代前半でのポイントはもう一つある。それは、65歳以降の就労の基盤作りである。65歳以降は公的年金が終身で受給できるようになり一定額の収入は確保される。しかし、先述したように公的年金の給付水準低下、企業年金がない世帯の増加、退職一時金の減少が見込まれることから、就労収入の確保がこれまで以上に重要となる。政府も、65歳以上の就労促進の政策に力を入れ始めている。

何をすれば65歳以降にしっかり働けるかは明確ではないが、よく言われるのは、健康の維持、ICT活用などの新たなスキルの獲得、職場や立場が変わっても人間関係を構築できるヒューマンスキルの獲得である。

4　資産形成の最適化を目指す

(1) 59歳以下:私的な蓄えと就労能力の拡大を

前節3.では、60歳代前半が資産形成の重要な時期と考えてポイントを示した。ここでは、そのほかの年代での資産形成上のポイントを示す。

まず、59歳以下の人に対するポイントは、長期の資産形成を行うことである。図表9は、資産形成を始める年齢別に、60歳時点の金融資産額を示したものである。表の縦軸には現役時代の年収平均を示している。また、資産形成は、賃金から税・社会保険料控除後の所得（可処分所得）の一定割合（5%、10%、15%のケース）とした。

所得額によらず、一定金額を資産形成するのでも良いが、所得が低いときには家計を圧迫しかねず、反対に所得が高いときには、資産形成の機会を逃しかねないので、所得の一定割合が望

ましい。ここで注意が必要なのは、勤め先に企業年金がある場合、あるいは別途財形貯蓄などの資産形成をしている場合には、そうした資産形成を合わせて考えれば良いと言うことである。いたずらに高い割合を資産形成に当てることは、その時々の豊かな生活設計の観点から、必ずしも望ましいとは言えない。ただし、先にみたように、現在ほとんど貯蓄をしていない世帯は、資産形成の増額を覚悟することは、高齢期の生活に必要であると考えて欲しい。

さて、表からは、早い時期から資産形成を始めることがまず一つ目のポイントであることが分かる。60 歳時点で 2,000 万円を目指すのであれば、30 代のうちから資産形成を行いたい。そして、二つ目のポイントとして、早い時期からの資産形成が可能であれば、相対的にリスクが高い金融商品を増やせることである。現役世代の年収が 400 万円で、可処分所得の 10％を 30 歳から資産形成したとすると、年率 1.12％の場合、表にあるように 1,318 万円となるが、利率が 2 倍の年率 2.24％の場合を計算すると、1,561 万円となる。元々資産形成に投じている金額は変わらないことを考えると、如何に金利が大きく影響するか分かる。差額の 250 万円は利益としてかなり大きい。

ポイントの三つめは、期間が短い場合、あるいは毎年の額が少なくても、資産形成は効果があるということある。公的年金の給付水準は今後 30 年程度かけて、年間約 40 万円現在より低下する可能性がある。仮に 50 歳～ 59 歳までに 400 万円の資産形成ができれば、将来の公的年金の低下幅を 10 年間補うことができる。

ポイントの四つめは税のメリットの活用である。例えば、iDeCo（個人型確定拠出年金）では、毎月の掛金に対しては所得控除として税が還付される。年間 20 万円の掛金の場合、5 万円程度還付される。通常は年末の源泉徴収によって自分の振込口座に還付されるが、ほとんどの人にとっては、気づかないうちに、他のモノに使われているのではないだろうか。この 5 万円分を予め資産形成に織り込むべきである。これは、政府からの補填であり、事実上の利子と考えられる。現状の預金金利を考えれば破格の大きさといえる。

図表 9　資産形成開始年齢別・資産形成割合※別の 60 歳時点での金融資産額
（現役期の平均世帯収入（税引前）階層別）

現役期の平均世帯収入階層	23 歳から開始			30 歳から開始			40 歳から開始			50 歳から開始		
	5%	10%	15%	5%	10%	15%	5%	10%	15%	5%	10%	15%
200	396	791	1,187	358	716	1,074	223	447	670	102	203	305
300	578	1,156	1,734	517	1,033	1,550	326	653	979	154	308	462
400	746	1,492	2,239	659	1,318	1,978	430	860	1,290	205	410	615
500	913	1,826	2,739	805	1,609	2,414	538	1,075	1,613	263	527	790
600	1,081	2,162	3,243	949	1,898	2,846	640	1,280	1,920	318	636	954
700	1,247	2,493	3,740	1,090	2,181	3,271	741	1,483	2,224	373	745	1,118
800	1,411	2,821	4,232	1,232	2,463	3,695	846	1,692	2,537	430	859	1,289

（備考 1）資産形成割合は、可処分所得（税引後）に対する資産形成（フロー）の割合である。
（備考 2）資産形成（ストック）に対する金利は年率 1.12％（1997 ～ 2016 年の実質金利（10 年物国債金利－ CPI 総合伸び率）平均値である。）である。

まとめると、一見少なく見える現役期の資産形成が、高齢期にしっかりと生活を支えてくれることになる。

(2) 65 歳以降：資産の見える化を

最後に、65 歳（60 代後半）以降の資産形成のポイントをみよう。ポイントの一つ目は給付される公的年金の額を認識することである。公的年金給付額は現役時代の世帯の平均所得が 500 万円の場合、公的年金額は約 220 万円となるが、これが将来約 180 万円以下にまで減少することが見込まれる（図表 1）。世帯構成等によって公的年金額は異なるが、高齢期の生活資金として公的年金の重要さは変わらないので、自分の公的年金受給額は是非頭に入れておきたい。

ポイントの二つ目は、この公的年金は自分が死亡するまで給付される終身年金だということである。これは当たり前のことと認識されているが、自分の貯蓄がなくなり、就労収入がなかったとしても、公的年金給付額の範囲内であれば生活が持続可能である。なお、公的年金は受給開始を遅らせることで、月々の受給額を増やすことができる。生涯にわたって増額された年金を受け取るメリットを活かすために、ポイントの一つ目である給付額の認識にあたっては、65 歳から 70 歳まで、受給開始年齢ごとの受給額を確認すべきだろう。

ポイントの三つめは、公的年金給付額をどの程度上回る生活支出を計画できるかである。将来的な公的年金給付の低下幅年間約 40 万円を補うためには、10 年間（75 歳まで）で 400 万円、20 年間（85 歳まで）で 800 万円が必要となる。長寿化が進んでいることを前提にすれば、現状の公的年金水準を維持するためには、1,000 万円が一つの目安になる

ポイントの四つめは、就労収入の検討である。筆者たちは、65 ～ 74 歳の時期に世帯で年間 100 万円の追加就労を目指すことを提案している。月に 8 万円強を夫婦世帯なら 2 人で稼ぐ換算である。追加就労により公的年金額の将来的な減少額を補って余る 10 年となりうる。65 歳時点での金融資産額は、就労引退する 75 歳まで減少させずに維持でき、75 歳以降に金融資産を有効に活用できる。

公的年金額は現役時代の働き方、賃金水準が大きく影響するため、個人や世帯によって様々である。自分が得られる公的年金額を確認し、その額を目安として、保有している金融資産をどう利用するかを含めて、将来の生活設計をたてる。そして、就労可能な状況なら、少しでも働いて収入を得ることが、大きな効果をもたらす。政府が高齢期の就労促進に力を注いでいる今、その機に乗じるのも一つである。

以上でみてきたように、各個人・世帯が置かれた環境・状況をしっかりと認識し、その上で最適な方法を取れば、持続的で安定した高齢期の生活の実現は十分可能である。

【注】

1）この数値は定年制を定めている企業についてである。なお、定年制を定めている企業の 97.8％は「定年制を一律に定めている」としている。いずれも、厚生労働省「平成 29 年就労条件総合調査」より。

よこやま　しげひろ
三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社 経済政策部長 上席主任研究員、名古屋大学理学研究科博士課程（前期課程）修了、中央官庁（経済産業省、内閣府、等）を中心に、マクロ計量モデルや社会保障、労働経済に関する定量的分析を数多く行っている。

こが　しょうこ
三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社 社会政策部 研究員　東北大学理学研究科博士課程（前期課程）修了、中央官庁（厚生労働省等）を中心に、医療、介護分野に関する調査研究を行っている。
関連論文に「超高齢社会時代における我が国の高齢期所得保障の再構築－私的な備えを拡充するための 3 つの提言－」