

(2014年3月20日講演)

## 6. 公的年金の知識習得の場と担い手

株式会社TIM CONSULTING 取締役 原佳奈子講師

### (はじめに)

全く違う仕事から年金の世界に入って約16年になるが、年金を取り巻く状況の変化に応じて、人々に伝えるために何を学ばなければならなかったのか、あと、それによってどういう業務を行い、意識がどのように変わっていったかを時系列で少し整理してみたのが、資料の年金業務年表である。

ざっとお話すると、1997年頃に社労士事務所に入ったころは基礎年金番号制度が導入された時期で、主に中小企業等の人事からのアウトソーシングという形で通知書を出したり、昔の記録を統合したりという作業から、年金の仕事に携わるようになった。当時は在職老齢年金が一律2割カットという時代であったので、それに応じて60歳以降の給与設計をどうしたらいいとか、年金に関する事業主からのご相談等が多かった時代である。ここでは制度の解説が中心で、特に在職老齢年金というのは非常に難しい制度であるので、事業主からの問い合わせが多かった。また、行政協力ということで旧社会保険事務所等で年金相談等をしていた中では、年金見込額回答票の見方に関する相談対応といったものが多かった。

その後、年金を取り巻く時代が徐々に変わってきて、確定拠出年金法が2001年10月に、確定給付企業年金法が2002年4月に施行されて、代行返上が始まった時代である。そのころには企業に関わっていくこともあり、公的年金と企業年金の両方で考えていかなければならないと少し思い始めた。当時、業務としては、資格専門学校で年金アドバイザー資格の受験指導をしていたり、あとは社労士、ファイナンシャル・プランナー（FP）向けに新しくできた確定拠出年金の資格（DCプランナー）の講座で教えていたりということで、年金制度というものについては、条文をひもとき細部まで解説するようなことを主にやっていた。

それから徐々に企業内研修に入って、当時は確定拠出年金という新しい制度を導入した企業に対しての従業員教育で各企業を回っていた。主に大企業が多かったが、導入時の投資教育を行う中で、今度は資産形成という観点からも、なぜこの確定拠出年金という制度が導入されて自分たちが運用しなければいけないのかという視点にも移っていった。公的年金の上乗せである企業年金や資産形成というような側面も考えて、ライフプランニングも勉強していった。

その後は、徐々にいろいろな雑誌に寄稿などもしたが、2007年頃から年金の記録問題が浮上した。2009年には、野村委員もいらっしゃるが『週刊東洋経済』の特集で、「年金のよ

くある誤解」というところを一部執筆させていただいたこともある。未納で破綻するのではないかというようなことが言われ始めたのが、その頃からかと思う。年金破綻論のようなものが出てきた中での抵抗と言ったら変かもしれないが、従業員に向けてどのように説明したらよいか、いろいろと模索していた。また、当時は抜本的な改革論のようなものもいろいろ出てきていたので、それがどうなのかなという思いも少し浮かんでいたもので、徐々に年金そのものをもう少し詳しく勉強しなければいけないと思い始めた。年金学会などの学識者の方々が集まる場でいろいろと議論をさせていただく中で、年金の理念であるとか、法律的な視点、それから役割といったものをきちんと再確認するというようなことをここ2、3年やってきている。

そういった中で、去年ぐらいからFP向けの年金の教育の場などで、年金の理念のようなことから話を始めてみた。金融機関のFPという方に対して、賦課方式と積み立て方式の違いが分かるかという問い掛けをしたが、そこでは、ほとんどの人が分からなかったというような経験もした。平成16年の財政フレームのことも話したが、年金財政のこともよく知らなかったというような声もあった。年金制度は1号、2号、3号とか、1階、2階、3階建てというのはすぐ教わる反面で、公的年金の神髄のようなところ、理念とかというのは、なかなか民間の現場レベルでは、じっくり考える時間がこれまであまりないのではないかと感じている。

### **（企業、金融機関等での年金教育の現場）**

これまでの自分の経験あるいは諸先輩方の話を聞いて考えるときに、対象は主に年金受給前の年代の方がほとんどで、レクチャー内容については、年金の受給資格や年金額の仕組み、それから複雑な年金制度のひもとき的な解説が中心になることがどうしても多かった。制度の解説の後に事例を例示したり、特例が非常に多いのでそれを説明したり、やはり年金相談を想定して個別対応ができるような形でお話をしたと思う。例えば従業員向け研修だと、ご自身の年金記録を持ってきていただいて、その金額に当てはめて働いた場合どうなるかと計算したりとか、担当者向けだったら対お客様を想定してロールプレイングをしたりとか、そういったことをこれまで主にしてきたように思う。その中で、年金制度の基本的な仕組みは伝わると思ったが、そもそもの年金制度の理念とか意義、年金財政といったことまでは、民間の年金教育の現場ではあまり触れられなかったと反省している。

### **（企業向け取り組み事例）**

幾つかの具体例でご説明したい。A社は58歳時の研修であり、企業年金基金、人事部、時には労働組合も一緒にやるが、こういった年金ライフプランというような形で一日行うことがある。企業年金基金の場合は、代行返上をした後であるので、なかなか公的年金の情報が来ないということもあり、担当者の方も少し自信がないということで、このパートは外部の講師が行って、企業年金基金そのものについては担当者が話すようなパターンが

多くあるかと思う。やはり制度の話がほとんどになってしまうが、アンケート等で声を聞くと、もっと早くこのような機会が欲しかったとか、年金制度の解説が分かったとか、あるいは難しいので自分で年金機構とかに相談したいというような声が多かった。また、B社の例では、確定拠出年金を導入している企業の中で、人事部主催の年金とかライフプランといった研修である。公的年金の制度をきちんと教えたいということで、確定拠出年金を導入した後も、何のために運用しているのかが分かりにくくなってしまいう面もあるので、老後資金と年金とかについても、定期的な投資教育の間にきちんと行っていた。

それから金融機関のC社の例では、年金の知識がゼロのところだったので、社内の研修制度を作って、徐々にレベルが上がっていくというようなことを行っている。3年間やって一区切り、また3年間やってというような形で続けているが、アンケート調査をすると、分かりにくかった項目というのは、計算式とか、一般的に分かりにくいと言われる制度の非常に複雑なところである。一方で、やって良かったとか、意識が変わったというところでは、年金に興味を持つようになったとか、年金のことがニュースで流れると見るようになったとかなどがあがった。それまでは国民年金と厚生年金の違いさえ分からないような職員がほとんどだったが、繰り上げ・繰り下げや在職老齢年金が分かるようになった。時間も少しずつだったので、3年かけてやっとそこまでであるが、お客様と話をするときには年金の質問を受けることが非常に多いとのことであるので、どうしても分からないことは後で専門家に聞いてお答えするというような形で言うてほしいと伝えながら、徐々に苦手意識がなくなって、まずは基本的なところを話せるようになったというような声が多く聞かれるようになった。

### **(企業、金融機関等での年金教育の現場の担い手)**

企業研修等を考えたときに、やはり民間であるので、主に担い手になるのは有資格者とか、専門家のような形になると思う。年金の専門家とは誰だろうと考えたときに、民間レベルでいうと、これまでは社会保険労務士とかファイナンシャル・プランナーと言われる人たちかと思う。

担い手としての社労士については、法律の条文に沿った深い知識があり試験も非常に難しいかと思うが、受給前の人に対する年金相談というものに多く力を入れてきていると思う。ただ、社労士の試験の範囲は、労働基準法から始まって徴収法とか健康保険など範囲が広く、その一部に国民年金法、厚生年金保険法ということなので、社労士の中でも年金はちょっと苦手という人は意外にいるように思うし、たくさんそういう人も存じ上げている。あと、法律であるから国民年金と厚生年金を別々に勉強するので、それを一緒に考えるというのが最初の入り口ではなかなかなくて、それで分からなくなってしまうという人が結構多いと聞いている。

それから、担い手にはファイナンシャル・プランナー（FP）と言われる人もいるが、生活設計のパーソナルファイナンスといった視点から非常に幅広い知識があるかと思う。独

立系でやっている人と一緒に仕事をする機会もあるが、セミナーの講師で話すことを得意とする人が多いと感じている。1級FP技能士の勉強する範囲は、ライフプランニングと資金計画であるとか、リスク管理、金融資産運用といったことで、非常に生活に密着した視点、実務的な視点であると思う。年金のところは、その中のライフプランニングと資金計画の中に入っている。

同じ年金のことを話すにしても、社労士の人が話すのと、FPの人が話すのでは、全然トーンが違う。どちらが良いか悪いかというのではなくて、どちらが聞きやすいかというのはあるかもしれないが、これはトータルの言うところとあまり良いことではないと感じている。例えば、年金はあまり当てにならないというような事を言っている人や支給開始年齢が70歳になるかもしれないと自分の意見で言っている人もいたりして、それは教育の担い手として少しどうなのかなと思う。話した人によって聞き手側の受け止め方が全然違って来るような感じで企業研修が行われている点は問題ではないかと思っている。

内容的には制度の話がほとんどになってしまうので、年金を取り巻く現状とか、そもそもの理念とか、意義、役割、あとは年金財政といった内容については、あまり深くは触れてこなかった。複雑と思われがちな年金制度の内容をひもといて解説するというところで、時間的にも手いっぱいになってしまうという現状がある。あまり深入りできないとか、説明し切れないという面があるかと思う。

### **(人々の関心事の変化)**

人々の年金にかかわる関心事の変化を16年ぐらいの経験の中で振り返ってみると、15年以上前というのは、自分は一体年金をもらえるのだろうかという質問とか相談が多かったように思う。もらい忘れの年金はないかというのも、今と少しニュアンスが違って、例えば軍需工場で働いていた期間を探すというような世界だったわけである。それが徐々に支給開始年齢が65歳まで引き上がっていく中で、年金をいつからももらえるのかとか、働くと年金は減ってしまうのかという質問が多くなった。

制度・実務的背景として、今は年金機構からのねんきん定期便、あるいは、ねんきんネットなどのシミュレーションというのが便利になってきているので、誰でも身近に記録の確認ができるようになった。したがって、年金を探し出すことが、自分でも割とある程度まではできるようになった。1997年頃では、基礎年金番号について、当時は統一されていないところを探すとか、統一するということがあったが、今は記録の問題があるにしても、全体で見るとある程度自分で把握できるようになってきた。

一方、心理的な影響要素としては、報道等による影響もあるかと思うが、やはり少子化、高齢化の進展による不安感のようなものがあったり、それから、年金の記録の問題、未納問題ということで、年金そのものが大丈夫なのだろうかというところが含まれてきた。それに年金という名前が金融商品等にも非常にたくさんあるので、それを混同しているところがあり、賦課方式と積み立て方式をなかなか理解できなかったり、世代間不公平論の影

響等もあるように思う。これからの年金に対しての人々の関心事には、表記のようなプラ  
スアルファが出てきているのではないかと思う。特に、より若い人たちが、年金そのもの  
が破綻することはないのかとか、自分たちが受給する前に年金制度がなくなってしまうの  
ではないかなど、制度そのものに関心事が変わってきているのではないかと思っている。

### **(学識レベルと現場レベルの温度差について)**

最近、日本年金学会等の研究会で、経済系・法律系の方々といろいろ議論をする機会が  
増えた中で少し感じていることがあり、学識レベルと現場レベルの温度差について触れさ  
せていただく。これは個人的に感じていることであるが、まずアカデミックな学識レベル、  
研究者の方のレベルで、非常に刺激的で勉強になっているが、そもそも議論の中身として  
は、目的とか理念、特質、基本的な考え方、制度のあり方、数値的検証、課題指摘、論点  
整理が多いと感じる。総論的な議論が多く、社会保障制度全体から見た年金とか、諸外国  
の年金制度との比較など、アカデミックな世界の議論が行われているかと思う。

一方、企業研修に長年携わってきた現場のレベルというか、社労士とかFPでは、日々の  
相談業務とか、教育研修の中でどうしても時間的な制約に追われてしまって、現在の制度  
内容についてのポイント解説とか、あと個別事例への対応というのがほとんどになってしま  
う。それから、大勢のセミナーでも、自分の場合はどうかとすぐ言われてしまうので、  
個別事例への対応とか特例ケースの確認として、この場合はこうでという確認に追われる  
ことが非常に多いという現状がある。

あと、こういうことを教えてほしいという企業からのニーズというリクエストがある  
のだが、それは何かというと、公的年金制度の基本のところである。1号・2号・3号被  
保険者とか、国民年金、基礎年金というところから始めなければいけない。そうすると、  
そこでもう時間切れになってしまうケースがほとんどかと思う。長年やってきた人でも、  
実務的な感覚とか経験値から推察する傾向があり、これも良い面でもあるし、そうでない  
部分もあるかと思う。

研究と現場の情報連携がもっと何かできないかと感じている。

### **(年金教育の現場に必要なこと)**

社会人教育の現場で、どうしても年金というと退職前の人というイメージがあったのが、  
退職金制度や企業年金制度が変わったりということもあるので、若い人への年金教育が必  
要になるのではないかと思う。まずはやはり理念的なことをきちんといろいろな場で、企  
業の場でもそうであるし、教えなければいけないのかと思っている。若い人には、年金と  
いうものに興味を持ってもらうきっかけとして、資産形成という側面も含めて、年金は全  
然遠い話ではないのだというところを教えなければいけないと思っている。

よく言われることであるが、年金制度だけ潤うわけではなくて、やはり経済成長があり、  
保険料収入というものがあるので、そういったものをきちんと理解していただきたいと思

う。さらに雇用と年金とリンクしていて、支え手を増やすための就労のあり方のようなところがあるので、年金の問題だけではない、雇用とかいろいろ絡んでくる問題なのだということも理解していただくとよいかと思う。同時に企業側も、公的年金の仕組みを知らないといけないのではないかと考えている。

その話を少し肉付けさせていただくと、年金教育の現場として、企業の担当者、年金委員がいるということであるが、やはり支え手を増やすということに加え、企業の責任として、自社の企業年金制度とともに公的年金の教育も今後必要になってくるのではないかと考えている。一般的に年金について、これは公的年金、私的年金を併せてであるが、正しい知識を持っている人は極めて少ないかと思う。企業においても同様で、例えば付き合いのある企業年金基金の担当者の方でFPの資格を取ったりして非常に勉強されているが、従業員からの問い合わせが非常に多くて、公的機関等に問い合わせるなど四苦八苦している。自社の退職金とか企業年金制度については非常に分かっており、自分たちの企業年金制度については話せるが、どうしても公的年金は分からないという担当者の方がやはりまだ多いのではないかと考えている。企業側も、従業員が安心して働くことができる環境を作るために、年金のことが分かる責任のある方を置くという体制が必要なのではないかと考える。

何とか勉強して担い手になろうという人もいるが、年金を勉強しようと思うと、大変だと思う。先ほども言った社労士やFP、年金アドバイザーなどいろいろな資格を取るというのが一つあるが、それぞれ非常に深い知識が求められてしまう。それほど深くまでは要らないと言ったら変であるが、すべてをカバーすると非常に大変で、あまり現実的ではない。もちろん、それをやっている人もいるが、仕事をしながら時間もない中で、企業年金、個人年金、民間の年金商品とか、あとは将来設計と絡めた老後資金という側面もあり、非常に幅広いこととなると大変である。むしろ広く浅くでよいと思うので、何か体系化した十分な情報と知識が得られるようなものが必要なのではないかと感じている。

これから教育の担い手になる人は、これまでのように制度の仕組みとか、国民年金の上に厚生年金があつてという知識はもちろんであるが、それだけでは年金制度そのものについての不安等がある中では足りないのではないかと考える。むしろ総合的な年金知識を持って中立的に話せる教育の担い手が必要だと思う。それから、年金を取り巻く議論が、法律系、経済系など、いろいろな角度から多分野・多方面に及んでおり、人々の年金に対する興味も多様化している。お金の面で考える方や、制度そのものがどうなのかと考える方など、いろいろおられるので、そういった中で対応していける教育の担い手の育成が必要となるといえる。具体的には、社会保障制度と年金制度の理念とか、家計の設計に関する知識、企業年金・個人年金という私的年金の知識とか、現状や課題といった多岐にわたる総合的な年金知識が必要であろう。知っているだけでなく、やはりそれを分かりやすく伝えることは非常に難しいかと思うので、その難しいところを、若年層も含めて、大勢の方に分かりやすい言葉でどう伝えられるかということがあるかと思う。

## (まとめ)

最後に、年金の不信とか誤解を払拭し正しい情報を発信するためという事で、少し現場から今までの話をまとめたものである。

1 番目として、年金に興味を持ってもらうことが必要かと思う。特に若い方への発信を考えると、やはりきっかけとなる話が展開できなければならない。例えばライフプラン、パーソナルファイナンスの視点から考えたり、資産形成、リスク管理、遺族年金、障害年金という切り口があるので、そういった観点を展開して話せることが必要かと思う。

2 番目としては、専門用語、難解用語がたくさん出てきて、我々はそれほど難解とは思ってなくても、一般の方にとって多分これは難しいだろうなと思われるところの翻訳とか言い換え作業は、非常に丁寧にやっていかなければいけない。年金の仕組みは複雑で難しいと思われるので、世代に沿ってだと思いが、分かりやすい言葉にしていく言い換え作業が非常に必要かと思う。そのために、教育の担い手にとっては深い理解が必要で、かつできれば知識の範囲として、こういったものを網羅するとよいというような項目立てがあるとよいかと思っている。

3 番目として、今まで研修の場で一般の方に伝えるとき、どうしても制度の仕組みの話になってしまいがちで、そういった本もたくさん出ているかと思う。国民年金や基礎年金とか、1階・2階・3階の建物のような図が出てきたりとか、それはもちろん大事かと思うが、まずは理念とか、意義とか、総論的なことに時間をかけてみることも必要だと現場でも思っている。

4 番目であるが、不信や誤解がどうしてもあるので、そこは徹底的に根源を明確にしていって、一つずつ丁寧に解剖していくシナリオが必要ではないかと思っている。あと解説する側も、ある程度勇気や解説する自信が要るように思うので、自信を持って話すことができる人がたくさんいれば非常に良いのではないかと思う。そのためには、どのように論破するかのシナリオが必要ではないかと感じている。それがあれば、担い手がたくさん全国にいたとしても、統一的に非常に伝わりやすいのではないかと思っている。

5 番目は、大勢の前で話す現場のケースでは、最後に、では自分の場合はどうなるのか、という話がどうしても出て来るので、個別の相談とか、個別ケースに対応できる実務的な技能もある程度は必要ではないかと思っている。もちろん、年金事務所に相談してほしいと思うが、どこに行けばよいかぐらいは分かるほうがよいと思う。

6 番目は、まとめになるが、幅広で本質的な知識力が必要である。「幅広」というのは、イメージとして縦軸と横軸があるかと思う。縦軸というのはやはり研究レベルのマクロ的な、総論的な視点、それから横軸はミクロの現場の、個別の事象、自分のケースはというようなものである。横軸というのは、どうしても資産形成を考えたり、あるいは他制度、企業年金を考えたりという知識の範囲のようなどころがある。公的年金を大きくから細かく見ていく縦軸と、知識の範囲の広がりともいえるべき横断的に見るという両方の意味で、あらゆる角度から年金を語る人材育成というか、そういう教育の担い手の育成が必要な

のではないかと考えている。つまり、広報的な活動とともに、少しずつでも、地道でもよいので、継続的に各世代へ、企業などとともに教育活動を行っていくことが重要ではないかと考えている。