

<2021.6.17と6.23の毎日朝刊の記事>

「FIRE」（ファイア）という生き方を聞いたことがあるだろうか。「Financial Independence, Retire Early」（経済的自立、早期リタイア）の略語で、株式投資などで若いうちに資産を蓄積し、会社を退職して自由に生きるライフスタイルのことだ。いま、若者を中心に脚光を浴びつつあるという。どんな人が、どんな思いで？ リスクはないのか。当事者を直撃した。

入社時から思い定め

「思い描いていた通りというか、自分がこういうふうになりたいというか、朝起きて、やりたいことをやるという生活を送っています」

多様な価値観に触れたという穂高唯希さん（32）は株式投資などで資産を積み上げた結果、月額平均 20 万円の配当を得られるようになり、2019 年に 30 歳で大手企業を退職。今は関東を拠点の一つとして暮らしている。20 年に出版した「本気で FIRE をめざす人のための資産形成入門」（実務教育出版）は、発行部数が 7 万部に達した。現代の人が抱える生きづらさへのヒントを投げかけているのかもしれない——そう考え、本人に取材を申し込んだ。

穂高さんは有名私立大卒業後、大手企業に就職したが、入社初日から違和感を抱いた。背景には大学時代の北京大留学の経験があったという。「日本では大学卒業後は就職活動するのがほとんどですが、海外では数ある選択肢のうちの一つに過ぎません。組織で『正解』とされるような立ち居振る舞いにも息苦しさを感し、自由に生きていこうと思いました」

穂高さんは幼少期に家族を亡くした。「人はいずれ死ぬということは頭の中で分かっていますが、身近な人が亡くなり時間の有限性を感じたことは大きかった」。いつ人生が終わるか分からないことを肌で感じていることが、自由を目指す原動力になったわけだ。

経済的な自由を得るために取った行動は、日々の節約に加え、主に高配当で増配が続く株式を毎月の給料の 8 割でひたすら購入し続けるというものだった。8 割というところかなり思い切った投資だが、「一日でも早く新しい生き方をしたい。とにかくその気持ちの強さだった」という。

世界的に株式市場が堅調だったことも追い風になり、預金や株式などを合

わせた資産が7000万円に到達したところで会社を退職した。社内には「そりゃあ自由にやれたらその方が良いわな」と同じ生き方を望む人もいた。早期リタイアを達成した際、自身のツイッターにこう投稿した。「ついに、ついに、7年半毎日思い描いていたセミリタイアを実現しました」。投稿はインターネット上で瞬く間に拡散された。

退職後は、ブログで読者からの資産運用の相談に答えたり、沖縄や九州などを旅行で回ったりすることもある。農業や林業、除雪作業に携わって働くこともある。「農業でお金をもらうこともありますが、大本はやりたいたことをやっています。働いているという感覚はないですね」。その上でこう付け加えた。「自分の生き方が、画一的な社会に一石を投じることになれば幸いです。そして誰かの役に立ち、生きていきたい。あくまでお金は自由を得るための手段ですから」

モーレツ社員から転換

一流大を出て大手企業に勤め、株式投資で資産を積み上げた穂高さんを見ると、FIREはごく一部のエリートのみには許される生き方のようにも見える。だが、「必ずしもそうではない」と言う人もいる。

桶井道（おけいどん）のペンネームで活動する男性（47）は、資産約1億円を築き、大学卒業以来勤めてきた会社を昨年退職した。会社員時代の年収は400万円台で、この世代としては多いとは言えない。だが親から贈られた株式を元手に、25歳という早い時期から日本株への投資をスタートさせ、月7万～10万円の給与先取り貯金や賞与を元に、株式投資を20代から続け、資産を増やした。

実家暮らしという利点もあるが、「ケチは財を成す」を座右の銘に、節約も心がけてきた。例えば、飲み物は外で買わず、マイボトルを持ち歩く。「1日300～400円の飲み物代を節約し、月1万円程度のお金を投資に回して年率5%で複利運用できれば、新卒の22歳から65歳までの43年で1700万円以上に増えます。老後2000万円問題も解決する」と語る。飲み会の回数は絞り2次会に行かない、不要な物は捨てずにリサイクルショップで売る――など、マイルールは複数ある。

男性が20代の頃は「出世して、給料をたくさんもらおうと思っていた」と振り返る。時には会社前のホテルに泊まり込み、未明まで働いた。数千人の営業職員の中で成績1位になり、社長表彰を受けたこともある。それでも肝心の給料は上がらなかった。

「会社が利益を出せば株主配当に充てられ、従業員がもらうのは社内通信教育の案内ぐらい。給料は上がり、『頑張れ』と言われるだけ」。30代に入ると消化器系の持病が見つかったこともあり、やる気は徐々に失われていった。

片や株式投資の方は、投資先企業の不祥事で損も経験したものの、少額で買える米国の個別株や、投資信託への投資に40代から軸足を移した結果、ここ数年の株価上昇も追い風となって資産が増加。当初想定していた役職定年の55歳を大幅に前倒しし、早期リタイアに至った。現在は関西地方に住み、「おけいどんの適温生活と投資日記」と題するブログや、本を執筆して、株式投資や早期リタイアの情報を発信している。父親の事業を手伝ったり、家事を担ったりもして、ほどよく忙しい日々を過ごす。退職前にあった「会社という所属先がなくなることへの不安」は感じないという。

現在の主な収入は株式配当と家業の手伝いによる報酬だが、新型コロナウイルス禍で出かける機会が減ったこともあって収入が支出を上回る状態を維持している。「また働きたくなったら働けばいい。リタイアより、FIREのFI（経済的自立）が重要だと思っています」

◆ひたすら節約・投資の「助走」、リスクも

米国からムーブメント

FIREを目指すムーブメントは米国などで一足早く始まった。18年にはニューヨーク・タイムズなど主要紙が特集記事を組み、「新しい生き方」として脚光を浴びた。国内でも関連本が相次いで出版され、一部はベストセラーになっている。ツイッター上には「定年までが既定ルートという概念を壊し、新たな生き方を示している」「お金の不安から解放され、豊かな人生にしたい」などと共感するツイートもみられる。

実際にFIREを実現した人の話や関連本によると、一般の人が実現する際の日安として、「4%ルール」というものがあるという。「支出の25倍の資産を築き、その後年間4%で運用できれば、運用益だけで暮らすことができる」というものだ。

例えば手取り500万円の会社員が、年250万円を生活費に、残り250万円を投資に回して年4%で複利運用したとする。すると、18年程度で6250万円たまる。その後も4%で運用できれば、毎年250万円を支出しても資産が基本的には減ることはない——というものだ。

そう聞くと簡単のようにも思えるが、10年物国債利回りが0.1%以下で

推移する現状を考えると、年率 4%の運用を実現するには一定の投資知識を持ち、リスクを取っていく必要があるようだ。当然ながら、相場の動向次第では、元本を増やすどころか目減りするリスクもはらむ。若いうちに資産運用にお金を回そうとすれば、留学や資格取得といった自己投資にお金を使えなくなる、といったデメリットもある。それでも FIRE に若者たちがひかれる理由は何なのだろう。

後編では、経済評論家の山崎元さんと、若者の意識や働き方に詳しい東京大大学院の本田由紀教授（教育社会学）に、FIRE が脚光を浴びる背景について詳しく聞く。両者のインタビューから、FIRE という生き方の「光と影」についても掘り下げていきたい。

若者を中心に、経済的自立をして会社を早期退職する FIRE（Financial Independence, Retire Early）への共感や憧れが高まっている。何が背景にあるのか。転職経験も豊富な経済評論家の山崎元さんと、若者の意識や働き方に詳しい東京大学大学院教授の本田由紀さんに、FIRE の「光と影」を聞いた。【聞き手・加藤美穂子、松岡大地】

経済成長への期待薄く 経済評論家・山崎元さん

—一定年を迎える前に資産を作り、会社を辞めるという FIRE の考え方が注目されています。昔と今とでは会社員の働き方や考え方は違いますか？

◆若者にとって仕事がつまらなくなり、同時に稼ぐことに対する不安感が大きくなっているのではないのでしょうか。日本経済がまだ成長していた頃は、会社も成長して収入が上がる中で、「仕事をしていれば大丈夫」「働くことが面白い」という意識が人々にあったように感じます。

好きな仕事をして、転職や自営も自在にできれば、仕事から引退するためにお金を蓄えたいと強くは思わないでしょう。若い人にとって FIRE の概念が響くようになったのは、成長への期待が乏しいからではないのでしょうか。

—FIRE を達成した人は、FIRE の「RE」が意味する「リタイア」より、「FI」の「ファイナンシャル・インディペンデンス」（経済的自立）が重要と言っていました。

◆FIRE の良い面は、「会社に縛られないお金」を早く作れることです。FIRE を達成するほどのお金があれば、正しくない仕事や、どうしてもやりたくない仕事を断ることができる、という意味です。

—FIRE 達成のために注意すべきポイントは？

◆一つは、手取りの半分で暮らし、残りの半分は投資へ回す。もう一つは、投資する先は（日経平均株価などの市場指数に価格が連動する）インデック

ス投信 100%にするということです。この方法で、年間生活費の 25 倍のお金をためられれば、運用益だけで生活費分を稼げることになります。

具体的には、手取り年収が 500 万円なら、年 250 万円の生活費で暮らし続ける。インデックス投信の利回りは、機関投資家が国内外の株式投資に期待する約 5~6%のリターンから、手数料や税を引いたものとして年率約 4%と仮定します。複利運用を続けると、資産は 18 年で 6250 万円まで達し、年間の生活費 250 万円の暮らしを続ける限り、資産は減らない状態になります。

——手取り収入の半分で暮らすのは、節制が必要ですね。結婚も遠のくのでは。

◆年 100 万円ためて、400 万円で暮らすというのも選択肢の一つです。将来、年金をもらいながら現役で働いていた時の 7 割程度の支出で暮らせるなら、会社員は手取りの 2 割程度を蓄えれば十分です。

若いうちにお金をためることだけに関心がいくと、自分への過少投資になる可能性があります。結婚は、夫婦 2 人が手取り 500 万円ずつ、計 1000 万円を稼ぎ、500 万円で暮らすというのが解決策ではないでしょうか。2 人暮らしなら、1 人の時の 1・4 倍の稼ぎがあれば十分です。今は、男性も女性も働く時代ですから。結婚はさておいても、共同生活は金銭面では悪くないとは思いますが。

——若者がお金を使わなくなると経済や社会に影響が出ませんか。

◆消費が活発にならないと経済が活性化しないのは事実ですが、だからといって、他人のために消費しなければならない、なんてことにはなりませんから、自分がうまくやることを考えればいいと思いますよ。ただ、自分自身が面白いと思って仕事ができればいいな、とは思いますがね。そういう仕事の機会を確保することに、もう少し熱心に、前向きになってもいいのではないのでしょうか。資産作りは大切だけれども、人生の主目的ではない気がします。

組織で働く満足度低い 東京大大学院教授・本田由紀さん

——30~40 代を中心に、FIRE に共感する声が出ています。

◆組織の中で生きていくことの「コスパ」（コストパフォーマンス）が、若い人にとって悪くなっています。日本では仕事内容や勤務地が限定されない「メンバーシップ型雇用」の会社が多く、従業員が制約なしに指示を受け入れるのが前提になっています。組織側の裁量権がめっちゃくちゃ強い中、働き方の満足度について国際比較をすると、日本はとても低いのです。「ブラック企業」は後を絶ちませんし、最近では単身赴任や転勤もワーク・ライフ・バランスに反していると批判されています。その中で、「組織の重圧から逃れる手段があるなら逃れたい」と思っている人は当然いると思います。

——やりがいなどの実感も乏しい。

◆組織にはさまざまな不合理があふれています。長時間労働や前例踏襲もそうです。よく言われるのは「働かないおじさん」。たいてい働かない年配の社員が自分より高い給与をもらっているという、評価の合理性への不満ですね。さまざまな納得がいけないことが存在します。

——終身雇用の崩壊や年金制度への不安がある中で、自分で生き方を決めたいという思いもあるのでしょうか。

◆そう思います。若い人は国や会社を信じられなくなっています。私の知っている大学の卒業生を見ると、完全に独立する人はあまりいないのですが、転職は普通のように行われています。大企業に就職してもあっさりと、2、3年で転職してしまう。

それと相反しますが、終身雇用や年功序列を求める意識も、ここ数年の調査でじわじわと強まる傾向があります。組織にしがみつけないと生きられないという人や考え方は、実はまだマジョリティー（多数派）だと思います。

——必ずしも全員が、組織を離れて個人で生きることを望んでいるわけではないということですね。

◆そう思います。政府は個人事業主になることや副業・兼業を奨励し、企業依存型の働き方から脱却することが望ましいと旗を振っていますが、これは非常に無責任に映りますね。本来是正すべきは、企業の組織慣行、雇用慣行だと思いますが、そこはあまり熱心ではない。本来は、どんな生き方でも保護したり、生活を保障したりすることが政府の役割です。「企業に依存せず生きていく」という定義に外れても、生きる権利が脅かされないような世の中にする責任が、政府にはあります。

——FIRE という生き方はうらやましさを覚える半面、金融資産に頼るのはリスクもあるように思えます。

◆働き方や生き方は個人の選択であり、何が良い、悪い、ということはありません。ただし、金融投資で生計を立てるというのは、危うい側面もあります。米国のバイデン大統領が株式投資の利益に大幅な増税を行う方針を示すなど、外部環境が変化する可能性もあります。現在の株高は、日銀がETF（上場投資信託）を大量に購入することでかさ上げされている側面もあるでしょう。日銀のやり方は、果たして持続可能でしょうか。

——従業員が組織で働きやすい仕組みを作ることも求められています。

◆働き方に関しては、仕事の内容や時間を定め、専門性を明瞭にする「ジョブ型」が必要だと私は訴えてきました。専門性が明瞭であれば、労働市場で転職しやすくなるはずで、今の若い人は、スキルが身につくかどうかにかかわらず、先を見ている企業は変わりつつあります。