

## 経済教室 人生100年時代に備える(中)年金を高齡雇用促進型に 「給付自動抑制」に促進効果 高山憲之・年金シニアプラン 総合研究機構研究主幹

2018/5/31付 | 日本経済新聞 朝刊

時代は今、人生80年から人生100年へ変わろうとしている。人生100年時代には、健康に留意しつつ、技能アップを不断に図りながら就労期間を可能な限り長くすることが肝要で、その妨げとなる制度は見直す必要がある。本稿では主として年金との関連でいくつか問題を提起したい。

日本の公的年金は2004年改正で保険料固定方式を採用し、従来と全く異なる財政運営をしている。収入総額が固定され、それと等しくなるように給付総額を長期的に調整する仕組みへ切り替えられた。給付総額を調整するための切り札は「マクロ経済スライド」であり、現役加入者数の減少と平均余命の延びに合わせて給付水準を毎年実質的に引き下げるようになった。

ただこの間、デフレ傾向が続いたため、マクロ経済スライドは15年度に1回だけ実施されたにすぎず、その効力をほとんど発揮していない。むしろこの間、現在の年金受給者は本来の水準よりも高い給付を享受してきた。そのツケが給付水準の追加切り下げとして今の若い世代に回され続けている。こうした状況は一刻も早く改善すべきだ。

他方、厚生年金の報酬比例部分に関する法定受給開始年齢は13年4月に60歳から61歳へ引き上げられた。引き上げの対象となったのは1953～54年度に生まれた男性だ。表に示したように、彼らの場合、60歳定年で正規から非正規に変わった人もある程度はいたが、雇用を継続した人が大半を占めており、無職の割合は20%から21%へとほとんど変わらなかった。

一つ前の世代（51～52年度生まれ）の場合、報酬比例部分の法定受給開始年齢は60歳だった。この世代は59歳から60歳にかけて無職の割合が24%から40%へ上昇する一方、正規・非正規の雇用者割合は60%から46%へと低下した。

以上から報酬比例部分の法定受給開始年齢引き上げが少なからぬ雇用促進効果を有していたことがわかる。その結果、60歳時点の厚生年金加入率は51～52年度生まれでは38%だっ

就業状況	60歳前後の就業分布			
	生年度			
	1951～52		1953～54	
	59歳	60歳	59歳	60歳
正規	48.1%	21.0%	41.3%	24.0%
非正規	12.3	24.7	24.0	40.0
無職	23.5	39.5	20.0	21.0
その他	16.1	14.8	14.7	15.0

出所：世代別労働力研究プロジェクト「くらしと仕事に関する中高年インターネット特別調査」（2015年）  
注：厚生年金加入20年以上の男性のみを独自に集計した



たが、53～54年度生まれでは56%に上昇していた。

報酬比例部分の法定受給開始年齢は今後、順次65歳まで引き上げられることになっている。希望者全員の65歳までの継続雇用の原則義務づけと相まって、60代前半層の雇用拡大をもたらすだろう。

法定受給開始年齢を、さらに65歳超へ引き上げる場合、雇用促進効果以外に予想されることは次の3つだ。

第1に保険料固定方式の下では、法定受給開始年齢を引き上げてても短期的にはともかく長期的な財政改善効果は期待できない。第2に既に年金を受給している人は無傷である一方、現在の青壮年層や将来世代のみが割を食うことになる。第3に将来の給付水準の下落はその分だけ小幅にとどまる。その恩恵は既に受給している人にも及ぶ。このうち第2の事態は青壮年層の不満を一段と高めるだろう。

マクロ経済スライド下では実質的な給付水準が徐々に下がっていく。そうした中で現在の青壮年層が現在の受給者と同水準の給付月額を受給しようとするれば、受給開始年齢をその分だけ遅らせる必要がある。それはマクロ経済スライドによっても、法定受給開始年齢引き上げと実質的に同じ雇用促進効果を期待できることを示している。

ちなみに受給開始年齢を自発的に65歳超とすると、給付月額は割り増しとなる。現行制度の場合、1年遅らせると8.4%アップし、5年遅らせると42%もアップする。

加えてマクロ経済スライド下では既に受給している人の給付も実質減となる。この点は法定受給開始年齢引き上げとは大きく違う。その分だけ、現在の青壮年層の給付総額が増大し、彼らの給付水準の下落は小幅となる。

65歳超の技能や健康・資産などの個人差は大きく、企業に一律の雇用を義務づけるのは当面困難だ。この点も併せて考えると、今は法定受給開始年齢の65歳超への引き上げよりも、マクロ経済スライドをデフレ下でも完全実施することを優先すべきだ。

将来の給付水準を追加的に引き下げる要因がもう一つある。16年2月の社会保障審議会年金数理部会報告が指摘したように、財政検証のたびに100年後の追加5年間分の財政赤字を新規に考慮せねばならず、給付総額を一層減らす形で毎回調整する必要がある。この点からも、高齢期の就労期間を一層長くせざるを得ないだろう。

マクロ経済スライドを実施し続けると、モデル年金（夫が平均的収入で40年間就業、妻がその期間すべて専業主婦だった世帯の年金）の給付水準は長期的に現役男性の平均賃金の50%を割り込む恐れがある。その際にはマクロ経済スライドの発動を中止し、法定受給開始

年齢の65歳超への引き上げが検討課題となる。それは長寿化に伴う年金受給期間延伸に対応するための手段であり、十分な給付水準の確保に資するはずだ。

現在、厚生年金加入者が加入40年を超えて70歳まで保険料を拠出すると、報酬比例部分はその分だけ給付が増えるものの、基礎年金部分は加入40年で頭打ちとなっており、40年超の保険料拠出は掛け捨て状態になる。60歳代に対する就労インセンティブ（誘因）を高めるためには、この掛け捨て状態を改める必要がある。基礎年金拠出期間の上限を報酬比例年金並みに70歳に変更してはどうだろうか。

ただそれには年金への国庫負担を増やす必要があり、財務省は消極的だ。しかし60歳代の雇用が拡大すれば、その分だけ企業の組合健保や全国健康保険協会（協会けんぽ）への加入者が増える一方、国民健康保険加入者が減る。国保加入者が減ると、医療への国庫負担も減る。年金と医療を合わせて考えると、国庫負担が増えるとは限らない。

現行の在職老齢年金制度も問題を抱えている。16年1月25日付本欄で述べたように、60～64歳層が厚生年金保険に加入し、在職のまま老齢年金を受給しようとしても、年金は減額もしくは支給停止となる場合がある。在職老齢年金制度の目的は、年金を通じて低賃金労働者に賃金を補助することであり、一定額以上の賃金を稼ぐ人については年金受給を制限している。

しかし企業はこの賃金補助機能に着目し、年金を減額なしで受給させ、かつ「総報酬+年金給付」の合計月額が28万円以下になるように支払賃金を低めに設定しているケースが散見される。あるいは年金を減額なしで受給させるために、もう一つの方法として週労働時間を30時間未満に設定して、厚生年金の適用を逃れるケースもある。

60歳定年以降の継続雇用者のモラルダウンを防ぐには64歳までの在職老齢年金制度に関する月額28万円という現行の縛りを緩めて、例えば65歳以降と同額の46万円にするといったことが必要だ。さらに65歳以降の在職老齢年金制度を廃止する必要もある。ちなみにこの制度は00年改正以前には存在しなかった。

60歳を超えると週30時間未満で就業する男性が多い。加えて中年以降の女性も短時間労働者が圧倒的に多い。こうした短時間労働者にも厚生年金適用を拡大することは既に政府の基本方針ではあるが、実際は緒についたばかりだ。その流れを加速させ、短時間労働者に対する報酬比例部分の積み増しを図ることも今後の重要な課題となっている。

### 〈ポイント〉

- 受給開始年齢の引き上げが雇用継続促す
- 基礎年金の拠出期間は70歳に延伸検討を
- 在職に伴う年金減額制度は見直しが必要