

年金支給開始年齢の更なる引上げ

～ 67歳支給開始の検討とその条件 ～

[要旨]

1. 日本の年金制度については、一定の積立金が存在するものの、基本的には賦課方式が取られているため、少子高齢化の進行に伴い、負担の引上げや給付の抑制等の改革が繰り返し実施されてきた。このうち、給付抑制の手段としては、給付額そのものの抑制と、支給開始年齢の引上げによる給付総額の抑制がある。現在、60～64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金は、段階的に支給開始年齢が引上げられており、男性は2025年度、女性は2030年度以降、65歳からの年金支給になる予定である。
2. 老齢年金は終身年金のため、年金の支給開始年齢時点の平均余命が、概ね平均受給期間になると考えられる。現在予定されている年金の支給開始年齢の引上げが完了すると、一時的に平均受給期間が短くなるものの、2050年には更に長寿化が進む見通しであることから、再び現在より平均受給期間が長期化することが見込まれる。
3. 今後、急激な少子高齢化を迎えるに当たり、年金の支給開始年齢を65歳から更に引上げることは、次の年金改革を検討するうえでひとつの選択肢となる。既に、米国（67歳）、英国（68歳）、ドイツ（67歳）では、年金支給開始年齢を67歳以上へ引上げることが予定されている。日本には、これら3国と比較して、少子高齢化のスピードが速い、最終的な高齢化のレベルが高い、特に男性の高齢者の就業意欲が高いという特徴がある。年金制度の維持・存続のためにも、少なくとも67歳までの支給開始年齢の引上げについて、具体的な検討を開始することが必要であると考えられる。
4. 支給開始年齢の引上げ案としては、無理のない範囲で年金財政に最も効果的に実施するのであれば、まず、2013年度から予定されている報酬比例部分の60歳から65歳への引上げスケジュールの前倒しが考えられる。現在の予定では、3年に1歳ずつ支給開始年齢が引上げられることになっているが、これを2年に1歳ずつに早め、男性は2021年度、女性は2026年度以降に、65歳からの年金支給とする。その後、同様に支給開始年齢を65歳から67歳へ2年に1歳ずつ引上げ、男性は2025年度以降、女性は2030年度以降、67歳からの年金支給とする。支給開始年齢を67歳に引上げると、2050年時点の平均受給期間は、概ね2000年時点の水準に抑制することができる。また、2050年時点の年金給付総額は約7%抑制することができる。
5. 年金の支給開始年齢を引上げるには、いくつかの条件を整える必要がある。まず、年金支給は高齢者の生活への影響が大きいことから、引上げ決定から実施まで十分な期間を設けることが必要である。また、支給開始年齢までの高齢者の雇用を確保し、稼働所得が得られる環境を整えなくてはならない。さらに、公的年金を補完するための

年金支給開始年齢の更なる引上げ

私的年金の拡充や、早期に年金受給を希望する人のために、支給開始年齢前に減額した年金が支給される繰上げ支給制度の整備も不可欠である。

政策調査部 主任研究員 堀江奈保子

Tel : 03-3201-0581

E-Mail : naoko.horie@mizuho-ri.co.jp

[目次]

1. はじめに	4
2. 年金支給開始年齢と受給期間	4
(1) これまでの支給開始年齢の引上げ	4
(2) 平均受給期間	6
3. 年金支給開始年齢の更なる引上げの検討	6
(1) 高齢化の見通し	7
(2) 高齢者の就業意欲	8
(3) 67歳以上への年金支給開始年齢の引上げ国の例	10
a. 米国	11
b. 英国	12
c. ドイツ	13
(4) 日本の年金支給開始年齢の引上げ案	15
a. 報酬比例部分の引上げスケジュールの前倒し	15
b. 年金支給開始年齢を65歳から67歳へ引上げ	16
4. 日本で更に支給開始年齢を引上げる条件	17
(1) 早期決定	18
(2) 高齢者の就業促進	19
(3) 私的年金の拡充	24
a. 米英独の私的年金の拡充状況	24
b. 日本での私的年金の拡充	26
(4) 繰上げ支給の整備	28
5. おわりに	30

1. はじめに

日本の年金制度は一定の積立金を保有するものの、賦課方式の要素が大きいため、少子高齢化が進行すると年金財政が逼迫される。そこで、これまで、保険料負担や税負担の引上げ、給付水準の抑制等の改革が実施されてきた。

給付水準を抑制する手段としては、大きく分けて一人当たり給付額そのものの抑制と、支給開始年齢の引上げによる給付総額の抑制がある。厚生年金保険（以下、厚生年金）は、現在 60 歳から 65 歳へと段階的に支給開始年齢の引上げが行われているが、米国では既に 65 歳から 67 歳への支給開始年齢の引上げが行われているほか、英国、ドイツでも今後、支給開始年齢の引上げが実施される見通しである。

日本では、これまで、支給開始年齢の更なる引上げについてあまり具体的に議論されていない。本稿では、更なる引上げの具体的な検討と、その条件について考察していく。

2. 年金支給開始年齢と受給期間

公的年金は、賦課方式の要素が大きいため、年金財政を支える現役世代に対する受給者世代の割合が高まると年金財政が逼迫される。日本の人口構成をみると、出生率の低下や平均寿命の伸張により急速に少子高齢化が進行しているため、制度発足当初 55 歳だった厚生年金の支給開始年齢は、段階的に引上げられており、将来は 65 歳からの支給になることが決定されている。

以下では、これまでの支給開始年齢の引上げの実績と予定、支給開始年齢の引上げによる年金の平均受給期間の変化について確認する。

(1) これまでの支給開始年齢の引上げ

民間会社員を対象とした厚生年金においては、1944 年の制度開始当初、支給開始年齢が男女とも 55 歳だった。その後、男性は 1954 年の改正で、また、女性は 1985 年の改正により、支給開始年齢が 55 歳から 60 歳へ段階的に引上げられた。

その後、1994 年の改正では、定額部分の支給開始年齢が 60 歳から 65 歳へ引上げられ、さらに、2000 年の改正で報酬比例部分の支給開始年齢が 60 歳から 65 歳へ引上げられることが決定された¹（**図表 1**）。

現在は、定額部分の支給開始年齢が引上げられている最中である。具体的には、男性の支給開始年齢は 2001 年度から、女性は 2006 年度から²、3 年に 1 歳ずつ引上げられており、2007 年度の定額部分の支給開始年齢は、男性 63 歳、女性 61 歳である。定額部分の支給開始年齢の引上げ終了後、同様に 3 年に 1 歳ずつ報酬比例部分の支給開始年齢の引上げが行われる予定である。したがって、男性は 2025 年度以降（1961 年 4 月 2 日生まれ以降）、

¹ 60～64 歳までは特別支給の老齢厚生年金（定額部分、報酬比例部分）が支給され、65 歳以降は老齢基礎年金（国民年金）と老齢厚生年金（厚生年金）が支給される。

² 女性は 60 歳から支給開始となつて間もないため、男性より 5 年遅れで支給開始年齢の引上げが実施されている。共済年金は、女性も男性と同じスケジュールで支給開始年齢が引上げられている。

女性は2030年度以降（1966年4月2日生まれ以降）、65歳から年金の支給が開始されるようになる（図表2）。

一方、1961年から実施された国民年金は、制度開始当初から支給開始年齢は65歳である。

図表1：これまでの厚生年金の支給開始年齢の引上げ

	男	女
1944年制度開始	55歳	55歳
1954年改正	55歳⇒60歳へ (1957年から16年かけて引上げ)	—
1985年改正	—	55歳⇒60歳 (1987年度から12年かけて引上げ)
1994年改正	定額部分 60歳⇒65歳へ (2001年度から12年かけて引上げ)	定額部分 60歳⇒65歳へ (2006年度から12年かけて引上げ)
2000年改正	報酬比例部分 60歳⇒65歳へ (2013年度から12年かけて引上げ)	報酬比例部分 60歳⇒65歳へ (2018年度から12年かけて引上げ)

(注) 厚生年金保険制度の前身の労働者年金保険制度は1941年制定、1942年実施。当初は、工場等の男子労働者を被保険者としていたが、1944年に厚生年金保険へ名称を改め、被保険者の範囲が職員、女性にも拡大された。

(資料) 厚生労働省

図表2：特別支給の厚生年金の支給開始年齢引上げのスケジュール

生年月日	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
男 1941.4.1以前	報酬比例部分					老齢厚生年金
女 1946.4.1以前	定額部分					老齢基礎年金
男 1941.4.2～1943.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
女 1946.4.2～1948.4.1	定額部分					老齢基礎年金
男 1943.4.2～1945.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
女 1948.4.2～1950.4.1		定額部分				老齢基礎年金
男 1945.4.2～1947.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
女 1950.4.2～1952.4.1			定額部分			老齢基礎年金
男 1947.4.2～1949.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
女 1952.4.2～1954.4.1				定額部分		老齢基礎年金
男 1949.4.2～1953.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
女 1954.4.2～1958.4.1						老齢基礎年金
男 1953.4.2～1955.4.1		報酬比例部分				老齢厚生年金
女 1958.4.2～1960.4.1						老齢基礎年金
男 1955.4.2～1957.4.1			報酬比例部分			老齢厚生年金
女 1960.4.2～1962.4.1						老齢基礎年金
男 1957.4.2～1959.4.1				報酬比例部分		老齢厚生年金
女 1962.4.2～1964.4.1						老齢基礎年金
男 1959.4.2～1961.4.1					報酬比例部分	老齢厚生年金
女 1964.4.2～1966.4.1						老齢基礎年金
男 1961.4.2以降						老齢厚生年金
女 1966.4.2以降						老齢基礎年金

← 特別支給の老齢厚生年金 →

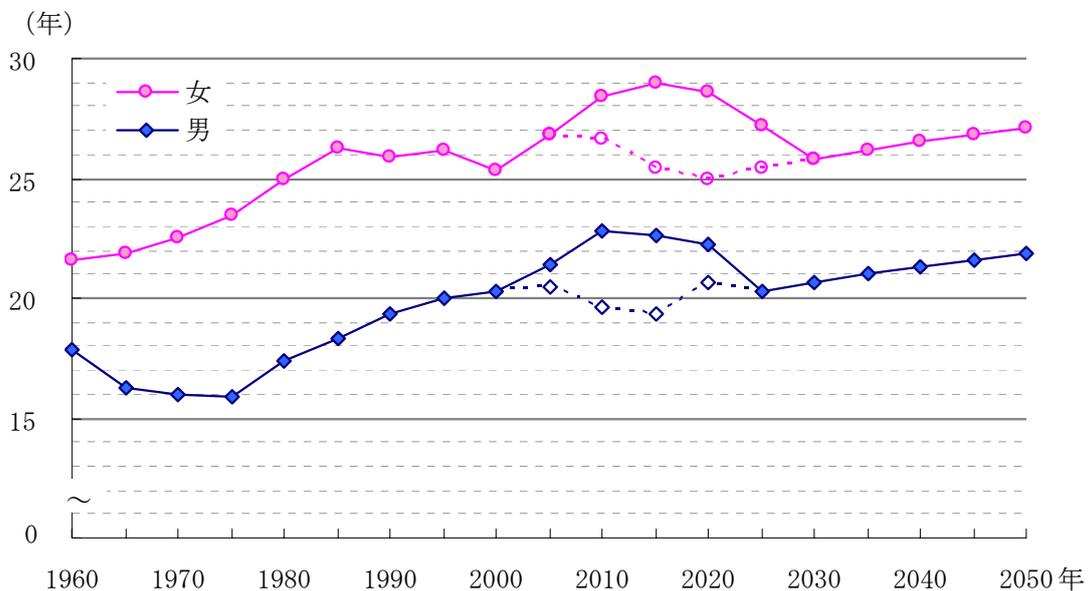
(資料) 厚生労働省資料によりみずほ総合研究所作成

(2) 平均受給期間

老齢年金は終身年金のため、厚生年金の支給開始年齢時点の平均余命が、概ね年金の平均受給期間になると考えられる。そこで、1960年から2050年までの5年ごとの年金支給開始年齢における平均余命の推移をみると、過去の支給開始年齢の引上げにもかかわらず平均余命の伸長により、平均受給期間は長期化傾向にある（図表3）。

2001年度から開始されている60歳から65歳への支給開始年齢の引上げにより、一時的に平均受給期間が短くなるものの、引上げが終わる2025年（女性は2030年）以降は、再び長期化し、2050年時点では、男性は22年、女性は27年となり、再び現在（2005年時点）より長期化することが見込まれる（図表3）。

図表3：厚生年金の平均受給期間



(注) 平均受給期間は支給開始年齢時の平均余命とした。特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢引上げ後は、実線が報酬比例部分支給開始年齢時の平均余命、点線が定額部分の支給開始年齢時の平均余命。

(資料) 厚生労働省「完全生命表」各年版、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」2000年12月推計によりみずほ総合研究所作成

3. 年金支給開始年齢の更なる引上げの検討

前述の通り、現在予定されている年金支給開始年齢の引上げを実施しても、2050年には更に長寿化が進む見通しであることから、将来の平均受給期間が再び現在の平均受給期間を上回ることが見込まれている。今後、急激な少子高齢化社会を迎えるに当たり、給付水準の抑制策として、給付額の抑制と支給開始年齢の65歳までの引上げが実施されているが、更なる支給開始年齢の引上げは、次の年金改革を検討するうえでひとつの選択肢となる。

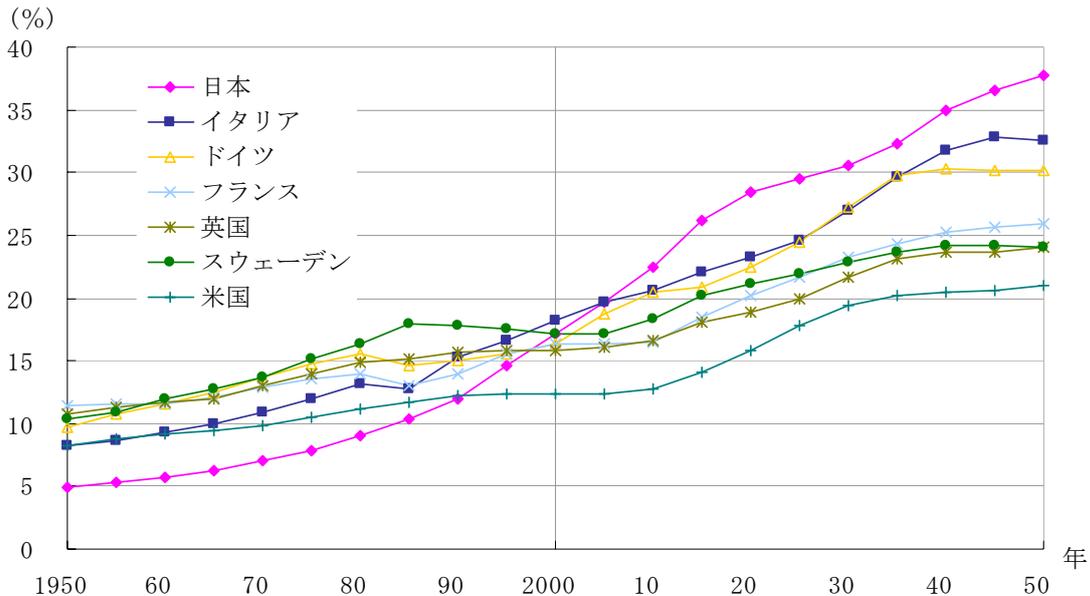
以下では、高齢化の見通しと高齢者の就業意欲について、日本と欧米主要国を比較するとともに、67歳以上へ年金支給開始年齢を上げることが予定されている米国、英国、ドイツの例を確認し、日本の年金支給開始年齢の更なる引上げと平均受給期間の変化について

てみていくこととする。

(1) 高齢化の見通し

高齢化は、先進国各国共通の課題であるが、とりわけ日本の高齢化は、欧米主要国と比較してそのスピードが速く、かつ、最終的な高齢化のレベルが高いという特徴がある（**図表 4**）。

図表 4：欧米主要国の高齢化率（65歳以上人口比率）の推移



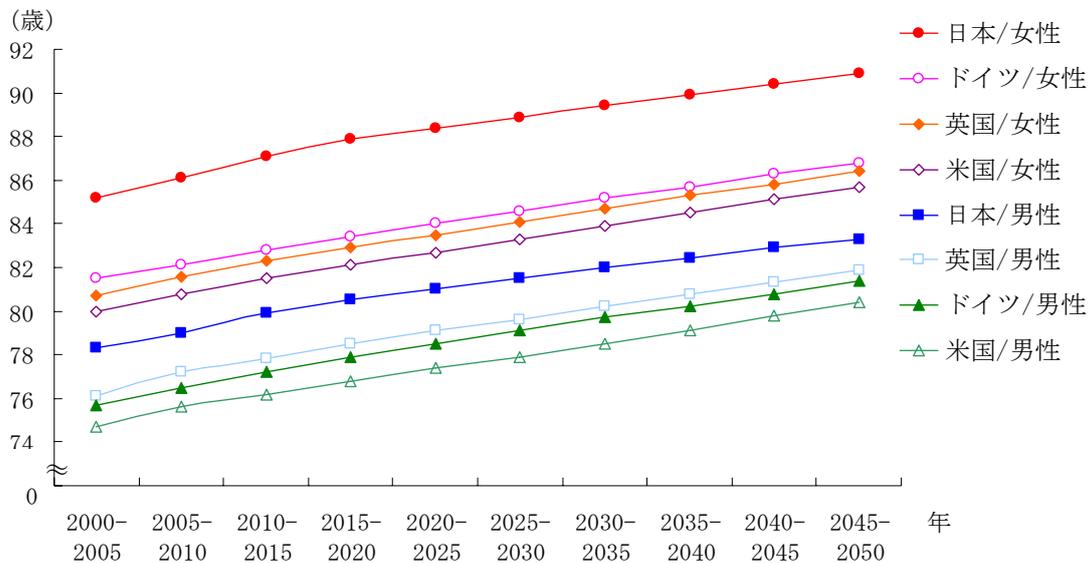
(資料) United Nations, World Population Prospects: The 2006 Revision

高齢化の要因は、出生率の低下と平均寿命の伸長だが、出生率の低下は将来の年金を支える負担者世代の減少となる一方、平均寿命の伸長は将来の年金受給期間の長期化につながる。なお、日本の直近の将来推計人口（2006年12月）に基づいた年金財政再計算（厚生労働省「人口の変化等を踏まえた年金財政への影響（暫定試算）」2007年2月）によると、前回2002年1月の将来推計人口に基づく2004年の年金財政再計算時と比較して、平均寿命の変化については出生率の変化による影響より、寿命の伸びによる影響の方が大きいとされている³。

寿命の伸びは、年金の受給期間の長期化に直結するため、年金財政を直撃する要因となるが、日本の今後の平均寿命は、男女とも欧米主要国と比較して長期化する見通しである（**図表 5**）。

³ 2004年財政再計算時には標準世帯（夫40年平均的所得の会社員、妻40年専業主婦の世帯）の2023年度以降の所得代替率（年金給付額／現役世代の平均手取り賃金）は「50.2%」と算出されていたが、新人口推計や最近の経済情勢を反映させた2007年の試算では「51.6%」とされている。この変化の要因の影響度合いは、①出生率の変化による影響が△2%ポイント程度、②寿命の伸びによる影響が△2.5%ポイント程度、③長期の経済前提等の変化による影響+4.5%ポイント程度、④その他の影響+1.5%ポイント程度とされている。

図表 5：主要国の男女別平均寿命の見通し



(注) ゼロ歳時の平均余命。

(資料) United Nations, World Population Prospects: The 2006 Revision

(2) 高齢者の就業意欲

日本の高齢者は、国際的に見て就業意欲が高いという特徴がある。

日本、米国、英国、ドイツの実引退年齢（40歳以上の者が労働力を離れた（継続就業の意思なく退職した）年齢の平均値）を比較すると、日本のみが60歳代後半で、その他の国は60歳代前半にとどまっている（図表6）。

図表 6：実引退年齢と公式引退年齢

	実引退年齢 A (1999～2004年)		公式引退年齢 B (2004年)		B-A	
	男	女	男	女	男	女
日本	69.3歳	66.1歳	60.0歳	60.0歳	+9.3歳	+6.1歳
米国	64.2歳	63.1歳	65.3歳	65.3歳	-1.1歳	-2.2歳
英国	63.0歳	60.6歳	65.0歳	60.0歳	-2.0歳	+0.6歳
ドイツ	61.3歳	60.6歳	65.0歳	65.0歳	-3.7歳	-4.4歳

(注) 実引退年齢は、40歳以上の者が労働力を離れた（継続就業の意思なく退職した）年齢の平均値。
公式引退年齢は、公的高齢年金を満額受給可能な最低年齢。

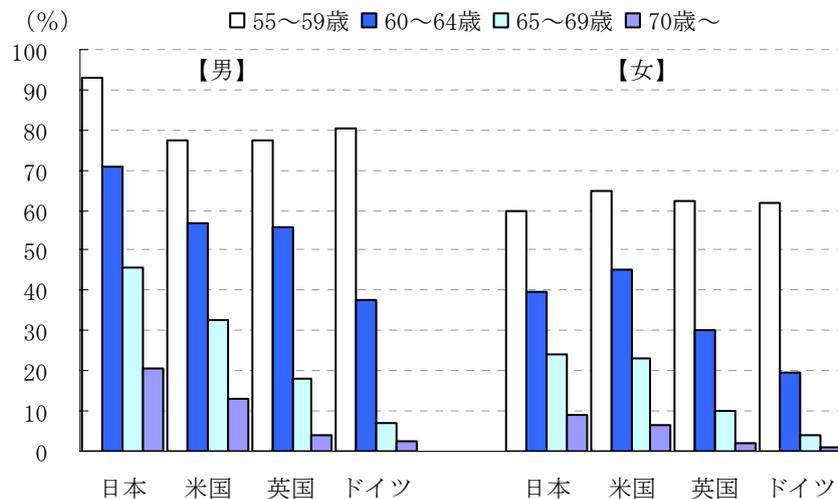
(資料) 厚生労働省「世界の厚生労働」2007年によりみずほ総合研究所作成

一方、公式引退年齢（公的高齢年金を満額受給できる最低年齢）をみると、米国は65.3歳、英国（男）、ドイツは65歳、日本と英国（女）は60歳である。実引退年齢と公式引退年齢を比較すると、実引退年齢は、日本でのみ公式引退年齢を大きく上回っており、男性+9.3歳、女性+6.1歳となっている。逆に、ドイツでは、実引退年齢が公式引退年齢を大きく下回っており、男性-3.7歳、-4.4歳と、早期引退の傾向が強いことがうかがえる（図表6）。

表 6)。

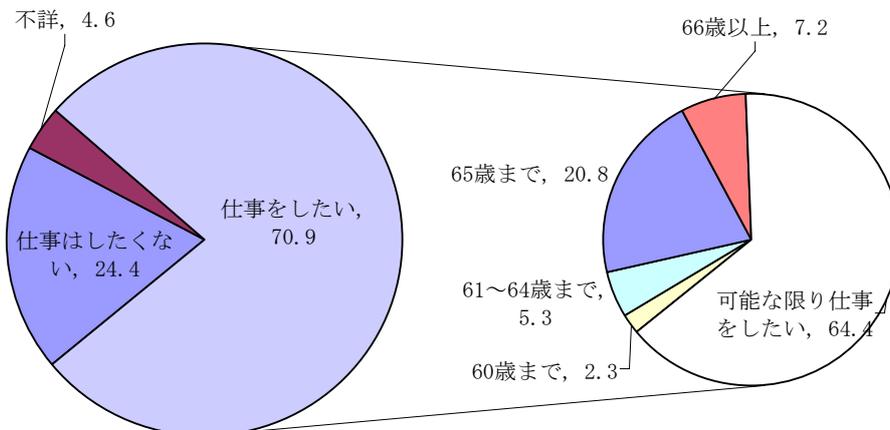
また、高齢者の労働力率を比較すると、特に、日本の男性においては、高齢期の労働力率が高く、60～64歳で70%、65～69歳で46%を維持している(図表7)。さらに、厚生労働省が実施した中高年者(50～59歳)の仕事に関する調査で、高齢期の就業意欲を確認すると、60歳以降の仕事の希望の有無については、「60歳以降も仕事をしたい」と回答した人が約7割を占めている。このうち、「可能な限り仕事をしたい」と回答した人が64.4%と最も多く、高齢期の就業意欲が非常に高い様子がうかがえる(図表8)。なお、日本の平均的な年金給付水準は、米国、英国、ドイツと比較して決して低くはなく(図表9)、高齢期の就業意欲の高さは、必ずしも年金の給付水準が低いことによるものではない。

図表 7 : 主要国の年齢階級別の労働力率 (2004年)



(資料) 労働政策研究・研修機構「国際労働比較」2007年

図表 8 : 60歳以降の仕事の希望



(注) 調査対象が50～59歳。四捨五入により合計と内訳の計が一致しない場合がある。

(資料) 厚生労働省「第1回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)」2005年調査

以上のように、高齢者の就業意欲が高い日本では、年金の支給開始年齢までの労働が確保され、年金受給まで稼働所得が得られるのであれば、支給開始年齢の引上げは今後の年金改革の一項目となり得る。特に、日本の高齢化は世界的にも類をみないスピードで進み、将来の高齢化レベルが非常に高くなることを考慮すれば、世代間扶養の賦課方式を採用している年金制度の維持・存続のためにも、少なくとも米国やドイツ並みの 67 歳まで支給開始年齢を引上げることに、早急に具体的な検討を開始することが必要であると考えられる。

(3) 67 歳以上への年金支給開始年齢の引上げ国の例

少子高齢化は先進国共通の課題である。公的年金制度は、多くの国で賦課方式が採用されているため、少子高齢化の進行に伴う年金財政の立て直しのための年金改革が各国で繰返し実施されている。このうち、既に支給開始年齢を 67 歳以上へ引上げることが予定されている米国、英国、ドイツの 3 国について、公的年金制度の特徴と、支給開始年齢の引上げスケジュール、繰上げ支給・繰下げ支給について概説する（図表 9）。

図表 9：各国の年金制度の概要

日本	対象者	全国民
	保険料率 (2006年)	一般被用者：14.642% (労使折半) 自営業者等：月額 13,860 円
	支給開始年齢 (2008年)	60 歳、2025 年 (女は 2030 年) までに 65 歳に引上げ
	平均支給月額 (2006年)	16.9 万円
米国	対象者	一般被用者、自営業者
	保険料率 (2006年)	12.4% (労使折半)
	支給開始年齢 (2008年)	66 歳、2027 年までに 67 歳に引上げ
英国	対象者	一定所得以上の一般国民
	保険料率 (2006年)	一般被用者：23.8% (本人：11.0%、事業主：12.8%)
	支給開始年齢 (2008年)	男：65 歳、女：60 歳 (2020 年までに 65 歳に引上げ)、 男女とも 2046 年までに 68 歳までに引上げ
ドイツ	対象者	一般被用者、自営業者 (任意) 等
	保険料率 (2006年)	19.5% (労使折半)
	支給開始年齢 (2008年)	65 歳、2029 年までに 67 歳に引上げ
	平均支給月額 (2006年)	職域年金：823 ユーロ (12.0 万円、1 ユーロ=146.10 円) 労働者年金：623 ユーロ (9.1 万円、1 ユーロ=146.10 円)

(資料) 厚生労働省ホームページほか

a. 米国

(a) 年金制度体系と特徴

米国の公的年金は、一般被用者と自営業者が加入する老齢・遺族・障害保険（Old Age, Survivors, and Disability Insurance, 以下 OASDI⁴）であり、一部の適用除外を除き、全米の就業者の約 96%がカバーされている。

OASDIの財源は社会保障税で、税率 12.4%（被用者は労使折半）、2006 年時点の平均給付額は 963 ドル（11.2 万円⁵）となっている。日本や欧州諸国の年金保険料と比較して米国の社会保障税の水準は低水準であるが、近年の多額の赤字削減と年金財政の健全化のために、社会保障税収の引上げや、給付の抑制のための各種施策が実施されている。

(b) 支給開始年齢の引上げ

支給開始年齢は、従来 65 歳であったが、長期的な年金財政の健全化のための施策のひとつとして、1983 年の改正で 67 歳までの引上げが決定された。具体的には、支給開始年齢が 2003 年から毎年 2 カ月ずつ引上げられ、6 年かけて 66 歳となり、その後、2021 年から同様に 6 年かけて 67 歳となる予定である。2027 年以降は 67 歳からの支給開始となるが、生年月日では、1937 年以前生まれまでは 65 歳からの支給開始、1960 年以降生まれは 67 歳からの支給開始となる（**図表 10**）

図表 10：米国の年金支給開始年齢

生年	支給開始年齢	生年	支給開始年齢
1937 年以前	65 歳	1955 年	66 歳 2 カ月
1938 年	65 歳 2 カ月	1956 年	66 歳 4 カ月
1939 年	65 歳 4 カ月	1957 年	66 歳 6 カ月
1940 年	65 歳 6 カ月	1958 年	66 歳 8 カ月
1941 年	65 歳 8 カ月	1959 年	66 歳 10 カ月
1942 年	65 歳 10 カ月	1960 年以降	67 歳
1943 年～54 年	66 歳		

(注) 1月1日生まれは前年の支給開始年齢の取扱い。

(資料) 米国社会保障庁

(c) 繰上げ支給と繰下げ支給

OASDI には繰上げ支給制度があり、62 歳以降であれば支給開始年齢前に減額した年金を受給することができる。減額率は、繰上げる月数が 36 カ月までは 1 カ月当たり 5/9%減額、36 カ月を超える月数に対しては 1 カ月当たり 5/12%減額され、その額が生涯続くことになる。

例えば、支給開始年齢を 1 年早めると 6.7%減額、2 年早めると 13.3%減額、3 年早める

⁴ Old Age, Survivors, and Disability Insurance

⁵ 1 ドル 116.30 円（2006 年平均）で換算。

と 20.0%減額される。

なお、支給開始年齢を 70 歳まで遅らせる繰下げ制度もあり、1 カ月繰下げごとに 5/8% (年 7.5%) が増額される⁶。現在、増額率の引上げ中であり、2008 年以降は 1 カ月あたり 2/3% (年 8%) の増額となる⁷。

b. 英国

(a) 年金制度体系と特徴

英国の公的年金は二階建てとなっており、一階部分は被用者・自営業者共通の基礎年金、二階部分は被用者のみを対象とした国家第二年金である。ただし、二階部分では、職域年金や一定要件を満たす個人年金の加入者に対して適用除外が認められており、その分負担する保険料が減額される⁸。

公的年金の財源は保険料で、一般被用者に係る保険料は、報酬の一定水準までは、本人 11.0% (国家第二年金に加入しないときは 9.4%)、事業主負担は 12.8% (同 9.3~11.8%) である。

2006 年の給付水準は、満額で週 84.25 ポンド (1.8 万円⁹) となっている¹⁰。年額換算すると 4,381 ポンド (93.9 万円) である。

英国においては、適用除外制度で国家第二年金の対象者が限定されたこと、将来の高齢化率の見通しがそれほど高くないことから、年金財政はそれほど逼迫した状況ではないが、老後への備えが不十分な人が多いこと、女性や介護者等及び世代間で不平等な内容であること等から改革が実行される見通しである。

(b) 支給開始年齢の引上げ

英国の公的年金の支給開始年齢は、男性 65 歳、女性 60 歳となっており、女性については 2010 年から 2020 年までの間に 65 歳へ段階的に引上げられる予定である。

英国の公的年金制度は、中高所得者を適用除外にし、代わりに私的年金に対する税制優遇を拡大することにより、国民に対し、私的年金による自助努力を促進する政策をとってきた。こうした給付総額の抑制を図る改革が実施されてきたため、給付水準が相対的に低いという特徴があり、男性の平均的な手取り賃金に対する年金額の割合 (所得代替率) は 41.1%と、米国 (52.4%)、ドイツ (58.0%) と比較すると低水準である (図表 11)¹¹。

また、高齢化の進行度合いも比較的緩やかであり、高齢化率は 2050 年時点で 24%にとどまっている (図表 4)。

⁶ 2006 年 9 月から 2007 年 8 月に支給開始年齢となる者。

⁷ 1983 年の年金改正で年増額率 3%から 2008 年 8%に引上げられた。

⁸ 詳細は後述。4.(3)a(b)を参照。

⁹ 1 ポンド 214.40 円 (2006 年平均) で換算。以下、同じ。

¹⁰ 独身者。

¹¹ 日本の年金所得代替率は 39.2% (男性の年金額/平均手取り賃金) だが、年金額に妻 (専業主婦) の基礎年金を含めると 59.2% (厚生労働省試算) になる。

図表 11：主要国の年金所得代替率（男性 2004年）

日本	米国	英国	ドイツ
39.2%	52.4%	41.1%	58.0%

(注) 手取り所得代替率。

(資料) OECD "Pension at a Glance" 2007

しかし、更なる年金改革が必要な状況であることから、2002年には雇用年金大臣により任命された年金委員会（Pension Commission）が設置され、2005年11月に同委員会の報告書が政府に提出された。同報告書では、今後の平均寿命の延びにあわせ、年金の支給開始年齢を2030年から66歳、2040年から67歳、2050年から68歳へ引上げる案が提示された。

その後、年金委員会の報告を踏まえ、2006年5月に政府が年金改革案¹²を公表した。政府の年金改革案では、2024年以降男女とも支給開始年齢が65歳から段階的に68歳まで引上げられる見通しである。具体的には、支給開始年齢を2024年、2034年、2044年からそれぞれ2年ずつかけて66歳、67歳、68歳とするとされている¹³。

(c) 繰上げ支給と繰下げ支給

英国の年金制度では、繰上げ支給制度はなく、繰下げ支給制度のみである。

繰下げ支給率は、5週間繰下げごとに1%の増額となっており、1年間繰下げると10.4%増¹⁴になる。また、1年間以上繰下げた場合には、その間の年金額を利息込みで一時金として受給することができる。

なお、2005年から繰下げ期間を最長5年間とするとの制限が撤廃されており、繰下げ期間の上限はない。

c. ドイツ

(a) 年金制度体系と特徴

ドイツの公的年金は、職域ごとに分立する一階建ての制度である。このうち、公的年金の中心を占めるのは、被用者が加入する一般年金保険（2005年1月に、それまでの職員年金保険（ホワイトカラー、自営の芸術家等が適用の対象）と労働者年金保険（ブルーカラー、自営の手工業者等が適用の対象）が統合された）である。その他、鉱山労働者は鉱山労働者年金保険に、公務員は公務員年金制度に、自営業者は職業別に分立した制度に加入している。

¹² The White Paper "Security in retirement: towards a new pensions system" May 2006

¹³ その他、政府改革案では、①低コストで中低所得者に貯蓄を促す制度を2012年の導入（詳細は後述）、②育児・介護を担っていた女性の年金が少額であるため、満額受給するための保険料納付期間を2010年以降は、39年から30年に短縮、③ケアを担う者に対する福祉給付の拡充、④育児や重篤な障害者を週20時間（現行週35時間）以上介護する場合は、その期間を保険料拠出期間に繰り入れ、⑤基礎年金額を物価スライドから賃金スライドとする給付水準の引上げ、等が含まれている。

¹⁴ 2005年に年7.5%から改定された。

年金支給開始年齢の更なる引上げ

一般年金保険の財源は、保険料と国庫負担で、保険料は 19.9%（労使折半、自営業者は全額負担、2007 年）である。

2006 年の平均給付水準は、職員年金は同 823 ユーロ（12.0 万円¹⁵）、労働者年金は月額 623 ユーロ（9.1 万円）である。

(b) 支給開始年齢の引上げ

ドイツの年金支給開始年齢は、現在、男女とも 65 歳であるが、2007 年 3 月の法改正により、2012 年から 2029 年にかけて、65 歳から段階的に 67 歳に上げられることが決定された。

支給開始年齢は 2012 年から毎年 1 カ月ずつ引上げられて、2024 年以降は毎年 2 カ月ずつ引上げられる。当初、2012 年から 2035 年にかけて毎年 1 カ月ずつ引上げる案が提案されていたが、最終的には 6 年前倒しで実施されることとなった。

ドイツでは、年金支給開始年齢が 65 歳であるのに対し、実際の引退年齢は男性 61.3 歳、女性 60.6 歳と低い（1999 年～2004 年）。これは、年金の給付水準が高く、かつ、繰上げ支給制度が多数あること、また失業保険制度や障害年金等の所得保障制度が充実していることなどから、高齢者の就労意欲を保持することが困難であるためとみられている。

ドイツにおいても少子高齢化により、年金保険料の過度な引上げの抑制や、給付水準の抑制等の改革が行われているが、支給開始年齢の引上げや、繰上げ受給年齢の引上げ等の改革により、高齢者の就労意欲を高める施策が実施されている。

(c) 繰上げ支給と繰下げ支給

ドイツの繰上げ支給制度は、前述の通り、多数存在し、長期加入者、女性、失業者等に対して繰上げ支給要件が異なる制度がある（**図表 12**）。2004 年に新たに老齢年金を受給し始めた 81 万人のうち 6 割に当たる 46 万人が繰上げ受給を選択し、65 歳になる前に引退している¹⁶。

いずれも繰上げ 1 カ月あたり 0.3%減額、1 年あたり 3.6%減額される。

ドイツは、英国、米国に比べると、社会保障制度の給付水準が高く、また年金の繰上げ支給制度が多数あるため、早期引退者が多い。そこで、高齢者の就労意欲を削ぐ要因となる繰上げ支給制度については、女性、失業者、高齢者に対する制度が 2016 年末で廃止される予定である。なお、長期加入者については、繰上げ支給可能年齢が 2010 年から 2011 年にかけて現行の 63 歳から 62 歳になる予定である。

一方、繰下げ支給は、1 カ月あたり 0.5%増額（1 年で 6.0%増額）され、繰下げの上限はない。

¹⁵ 1 ユーロ = 146.10 円（2006 年平均）で換算。以下、同じ。

¹⁶ 厚生労働省「世界の厚生労働」2007 年による。

図表 12：ドイツの繰上げ支給制度

対象者	繰上げ支給要件	繰上げ支給可能年齢
長期加入者	・ 35年加入	63歳 (2010～2011年で63→62歳)
女性	・ 15年加入、40歳以降で10年加入	60歳
失業者	・ 15年加入、直近10年間で8年加入 ・ 58.5歳以降52週の失業期間	63歳 (2006～2008年で60歳→63歳)
高齢者	・ 15年加入、直近10年間で8年加入 ・ 最低2年の高齢者パート就労促進制度活用	63歳 (2006～2008年で60歳→63歳)
重度障害者	・ 35歳（本来の支給開始年齢：63歳）	60歳

(注) 1. 重度障害者を除き、本来の支給開始年齢は65歳。
2. 女性、失業者、高齢者の繰上げ支給は2016年末で廃止（1952年生まれ以降は利用対象外）。
(資料) 厚生労働省「世界の厚生労働」2007年

(4) 日本の年金支給開始年齢の引上げ案

では、日本で年金の支給開始年齢の引上げを実施する場合、そのスケジュールはどうすべきか。以下では、無理のない範囲で年金財政に最も効果的な引上げ案を検討し、引上げ実施後の年金受給期間の変化について確認する。

a. 報酬比例部分の引上げスケジュールの前倒し

年金の支給開始年齢の引上げを考えるにあたり、後世代の負担を抑制するために、早期に年金財政負担を軽減することを考慮すれば、2013年度から予定されている報酬比例部分の支給開始年齢の引上げスケジュールの前倒しも選択肢と考えられる。

現在の予定では、報酬比例部分は、2013年度以降、3年に1歳ずつ支給開始年齢が引上げられる予定であるが、これを2年に1歳ずつ引上げることとする。引上げのペースを早めることで、最終的に報酬比例部分が65歳からの支給となるのは、男性2021年度、女性2026年度からである。生年月日では、男性1957年4月2日生まれ以降、女性1962年4月2日生まれ以降となる（図表13）。

図表 13：報酬比例部分の支給開始年齢引上げの前倒し案（男性）

	現行の予定	前倒し案
60歳	1953.4.1 生まれ以前	1953.4.1 生まれ以前
61歳	1953.4.2～1955.4.1	1953.4.2～1954.4.1
62歳	1955.4.2～1957.4.1	1954.4.2～1955.4.1
63歳	1957.4.2～1959.4.1	1955.4.2～1956.4.1
64歳	1959.4.2～1961.4.1	1956.4.2～1957.4.1
65歳	1961.4.2 生まれ以降	1957.4.2 生まれ以降

(注) 女性は5年遅れ。
(資料) みずほ総合研究所作成

b. 年金支給開始年齢を 65 歳から 67 歳へ引上げ

次に、報酬比例部分をスケジュール前倒しで 65 歳へ引上げた後、年金支給開始年齢を更に 67 歳とすることについて検討する。

60～64 歳までの報酬比例部分の支給開始年齢の引上げは、a. で示した 2 年に 1 歳ずつ引上げる前倒しスケジュールとし、支給開始年齢が完全に 65 歳となった以降は、2 年に 1 歳ずつ引上げられ、4 年かけて 65 歳から 67 歳へ引上げられるとする。なお、女性は男性の 5 年遅れとする。したがって、67 歳からの支給となるのは、男性は 2025 年度、女性は 2030 年度からである。生年月日では、男性は 1959 年 4 月 2 日生まれ以降、女性は 1964 年 4 月 2 日生まれ以降となる（図表 14）。

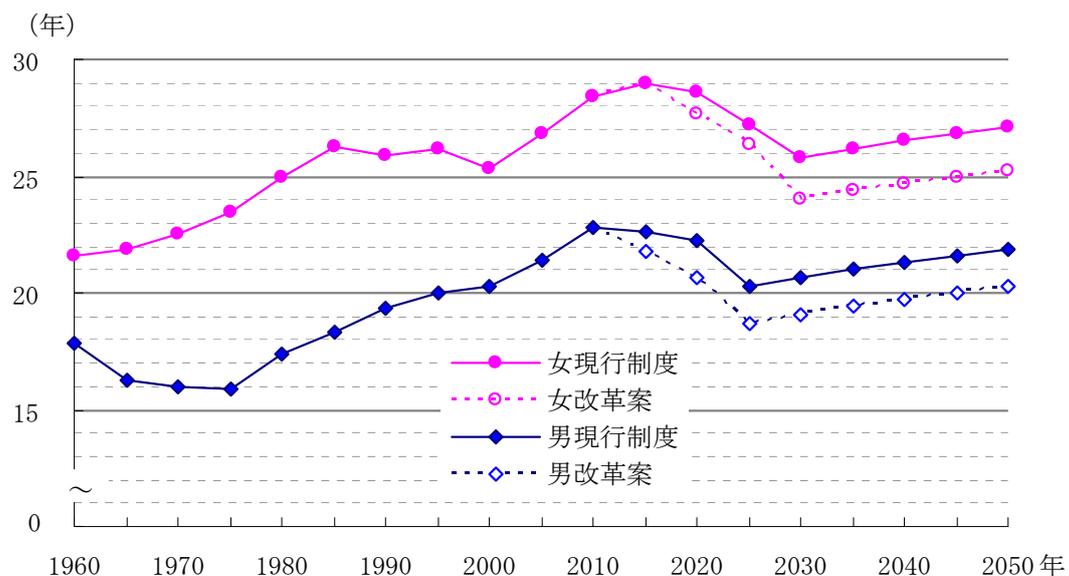
図表 14 : 65 歳から 67 歳へ支給開始年齢引上げ案

	男	女
65 歳	1957.4.2～1958.4.1 生まれ	1962.4.2～1963.4.1 生まれ
66 歳	1958.4.2～1959.4.1 生まれ	1963.4.2～1964.4.1 生まれ
67 歳	1959.4.2 生まれ以降	1964.4.2 生まれ以降

(資料) 厚生労働省資料によりみずほ総合研究所作成

このスケジュールで 67 歳まで支給開始年齢が引上げられると、年金の平均受給期間は図表 15 の通りとなる。2050 年時点の年金平均受給期間は、男性 20.2 年、女性 25.3 年となり、2050 年時点において、概ね、2000 年時点の水準に抑制することができる。

図表 15 : 更なる引上げ案による平均受給期間の見通し



(資料) みずほ総合研究所作成

次に、支給開始年齢が67歳へ上げられた場合の年金給付総額への影響を確認する。

ここでは、一定の仮定の下、2050年時点の年金給付総額への影響を算出した。65歳支給開始を維持した場合の2050年時点の年金給付総額（共済年金は除く。以下同じ）は、約132.2兆円であるが、このうち、65歳・66歳の老齢年金受給者分（支給開始年齢を67歳とした場合の給付減額分）は約8.8兆円と見込まれる。これを賃金上昇率により2004年価格に換算すると、年金給付総額は約54.0兆円（参考：2004年度の年金給付総額は37.9兆円）で、このうち65歳・66歳分の老齢年金受給者分は約3.6兆円となる。すなわち、支給開始年齢を67歳にすることにより2050年時点の給付総額を7%弱抑制することが可能になる（図表16）。

また、将来世代（夫婦とも1985年生まれ）の厚生年金のモデル世帯¹⁷の給付負担倍率（給付総額／本人負担総額、負担した額の何倍の給付が受けられるか）をみると、65歳支給開始で夫婦とも60歳時点での平均余命まで生存すると仮定すると2.2倍であるが、67歳支給開始にすると2.0倍まで低下する（図表16）。

図表 16：67歳支給開始としたときの年金給付総額への影響

	65歳支給開始	67歳支給開始	抑制額（率）
2050年時点の年金給付総額 （2050年価格）	132.2兆円	123.4兆円	8.8兆円（6.7%）
（2004年価格）	54.0兆円	50.4兆円	3.6兆円（6.7%）
将来世代（1985年生まれ）の 厚生年金モデル世帯の給付負 担倍率	2.2倍	2.0倍	—

- (注) 1.65歳支給開始の年金給付総額は、厚生労働省の厚生年金及び国民年金の財政見直しによる。67歳支給開始の年金給付総額は、65歳支給開始の年金給付総額から65歳・66歳の老齢年金給付額を減額して算出。
 2.65歳・66歳の老齢年金給付額は、65歳・66歳の老齢年金受給者数に現行制度のモデル年金額に賃金スライドさせた額を乗じて算出。
 3.65歳・66歳の老齢年金受給者数は、暫定的に65歳以上人口に占める老齢年金受給者数の割合を将来推計人口に乗じて算出。
 4.1985年生まれ以降の世代の給付負担倍率はほとんど変わらない。

(資料) 厚生労働省年金局年金財政ホームページ、社会保険庁「平成16年度社会保障事業の概要」2007年、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」2006年12月推計等によりみずほ総合研究所作成

4. 日本で更に支給開始年齢を上げる条件

将来の年金財政を考慮すれば、早期に年金の支給開始年齢を上げることは有効な手段である。ただし、支給開始年齢を上げるには、いくつかの条件を整える必要があると考えられる。以下では、年金支給開始年齢を現在予定されている65歳より更に上げる場合の条件について考える。

¹⁷ 夫40年会社員、平均的所得、妻40年専業主婦の世帯。

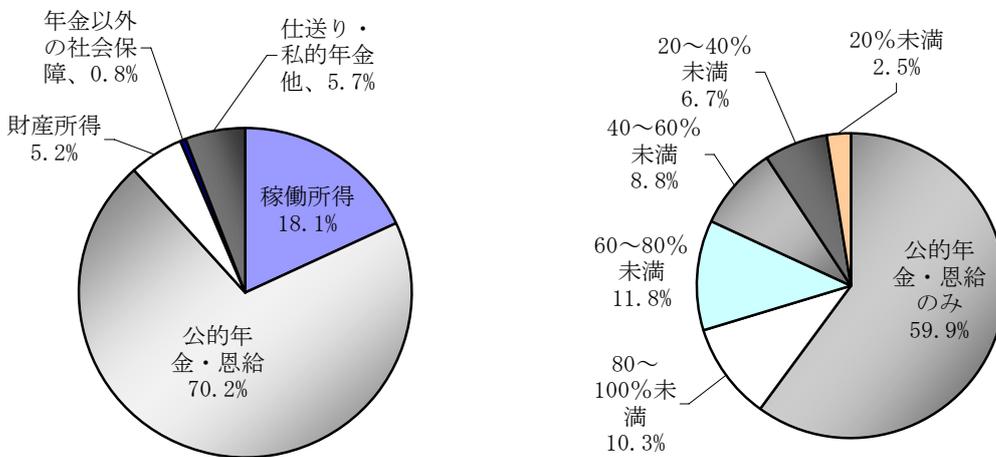
(1) 早期決定

まず、第一に、年金の支給開始年齢の引上げを決定する際には、決定から実施まで十分な期間を設ける必要がある。

これは、高齢者世帯の収入は、公的年金に拠る部分が大きく、支給開始年齢の引上げは老後のマネープランに大きく影響を及ぼすためである。

厚生労働省の国民生活基礎調査により、高齢者世帯¹⁸の所得の内訳をみると、「公的年金・恩給」が約7割を占めている(図表17左)。また、公的年金・恩給を受給している高齢者世帯のうち、所得が公的年金・恩給のみの世帯は約6割となっている(図表17右)。

図表 17：高齢者世帯の所得内訳
【所得の内訳】 【所得に占める年金の割合】



(資料) 厚生労働省「国民生活基礎調査」2006年

日本の過去の支給開始年齢の引上げ時の決定から引上げ完了までの期間をみると、14年～30年である。また、米国、英国、ドイツの65歳から67歳以上への引上げの例をみると、米国44年、英国39年、ドイツ22年と、非常に長い期間が設けられており、急激な引上げの実施は避けられている(図表18)。

なお、日本で年金の支給開始年齢を67歳に引上げる場合、この方針を2008年に決定し、前述の引上げスケジュール案に基づき引上げを実施し、男性は2025年に、女性は2030年に67歳支給開始を完了させるとすると、決定から完了までの期間は、男性が17年、女性が22年となる。年金財政への影響を考えると、67歳までの支給開始年齢の引上げの実施は、早期に完了することが望ましいが、前述のスケジュールで更なる引上げを実施する場合には、引上げ決定までにそう長い期間をかけることは難しいといえる。

¹⁸ 同調査では高齢者世帯を65歳以上の者のみで構成するか、またはこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯と定義している。

図表 18：支給開始年齢の引上げ決定から実施まで

	引上げ内容	決定時期	開始時期	完了時期	決定から完了までの期間
日本	55歳→60歳(男)	1954年	1957年	1973年	19年
	55歳→60歳(女)	1985年	1987年	1999年	14年
	60歳→65歳(定額部分・男)	1994年	2001年	2013年	19年
	60歳→65歳(定額部分・女)	1994年	2006年	2018年	24年
	60歳→65歳(報酬比例部分・男)	2000年	2013年	2025年	25年
	60歳→65歳(報酬比例部分・女)	2000年	2018年	2030年	30年
米国	65歳→67歳	1983年	2003年	2027年	44年
英国	65歳→68歳	2007年	2024年	2046年	39年
ドイツ	65歳→67歳	2007年	2012年	2029年	22年

(注) 英国の支給開始年齢の引上げは見込み。

(資料) 各種資料によりみずほ総合研究所作成

(2) 高齢者の就業促進

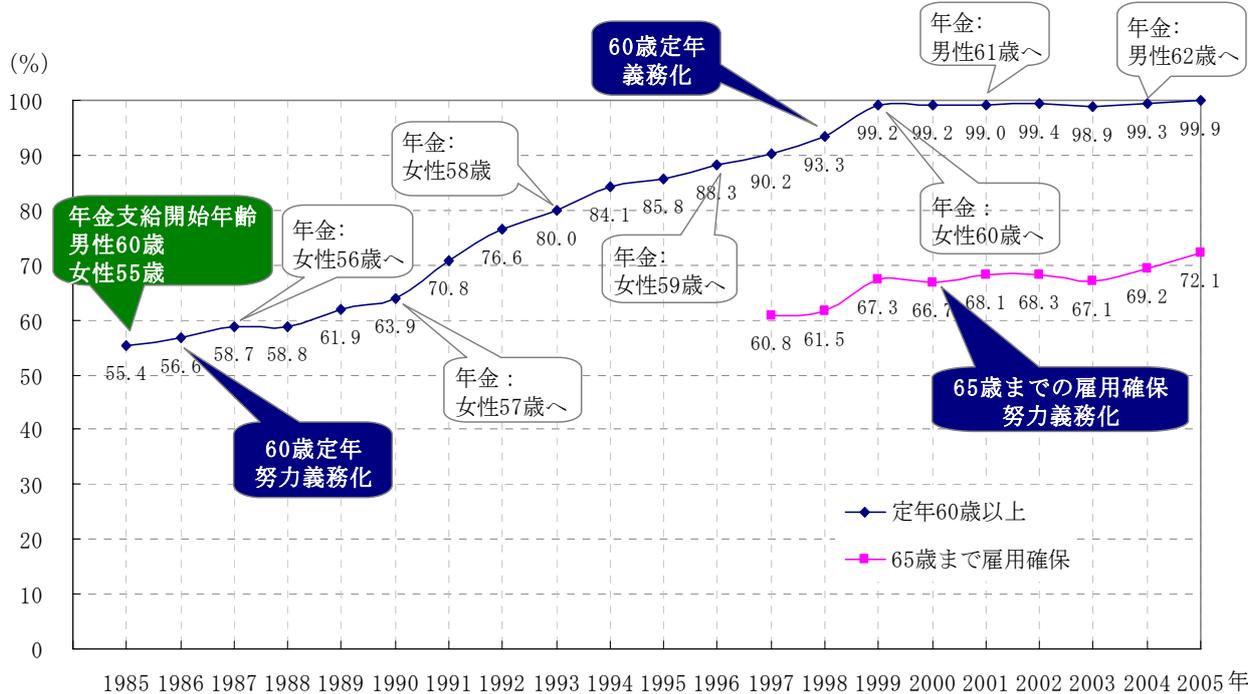
年金の支給開始年齢を上げる条件の二つ目としては、支給開始年齢までの雇用の確保がある。前述の通り、支給開始年齢が引上げられても、支給開始年齢までの雇用が確保され、高齢者が就業しやすい環境が整っていれば、年金支給までの稼働所得が得られることになる。

日本では、定年年齢を定める場合には60歳以上であることが求められているが、2001年度から年金の満額支給開始年齢が段階的に65歳まで引上げられているため、2006年度から段階的に65歳まで雇用を確保することが企業に義務付けられた(図表19)。しかし、60歳以降の雇用は、必ずしも希望者全員でなくてもいいことや、フルタイム勤務が義務付けられているわけではないため、60歳で定年退職する労働者が多い企業もある。

欧米諸国の高齢者の就業環境をみると、まず、米国では、いち早く雇用における年齢差別禁止法が1967年に成立、1968年に施行されている。同法では、40歳以上の労働者について年齢を理由として雇用に関する差別(募集、採用、解雇、賃金、労働条件等の差別)が禁止されている。このため、企業は一部の例外¹⁹を除いて定年制を設けることができず、制度上は年金の支給開始年齢まで就労を続けることができる。

¹⁹ 航空機操縦士等の職業上の資格によるもの等。

図表 19：年金支給開始年齢と高齢者雇用



(注) 1.定年60歳以上:一律定年制を定めている企業における定年年齢60歳以上の企業の割合。
 2.65歳まで雇用確保:少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業。
 3.年金は厚生年金の支給開始年齢。2001年以降は特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢。

(資料) 厚生労働省「雇用管理調査」「就労条件総合調査」

米国は、英国やドイツと比較すると、高齢者の労働力率は高いものの（図表 7）、同法の制定以前の定年制があった頃も、実際に定年まで働く労働者は少なかったり、現在も繰上げ支給を利用して早期に引退する者が多かったりするなど、高齢者の雇用拡大は米国の今後の課題となっている²⁰。

また、EUでは、これまで、主に若年失業者対策のために、高齢者の早期退職を促進し、若年者のためのポストを確保する施策が推進されてきた。しかし、若年失業率の改善は実現せず、少子高齢化の進行により、年金を始めとする社会保障財政が逼迫したことなどから、EUは、雇用政策方針として 2001 年に「活力ある高齢化²¹」を掲げており、高齢者の引退促進施策から就業促進施策への転換を図っている（図表 20）。

²⁰ 厚生労働省「世界の厚生労働」2007 年による。

²¹ 高齢者が雇用を始め積極的に社会に参加することを目指す政策方針（Active ageing）。

図表 20 : EU の雇用対策「活力ある高齢化」の概要

- ・ 高齢者の就業率の目標 : 2010年までに 50%
- ・ 労働市場からの平均引退年齢 : 2010年までに 64.9歳へ引上げ
- ・ 高齢者雇用政策方針として「活力ある高齢化」を打ち出す
 高齢労働者に対する
 - ①継続的な訓練機会の提供
 - ②職場の安全衛生条件の改善
 - ③弾力的な作業編成による多様な働き方の実現
 - ④早期引退促進制度の廃止
 - ⑤積極的労働市場施策の活用 等
- ・ 高齢者の就業率向上及び社会保障財政安定のため、「働くことが(経済的に)見合うようにする」という方針を掲げ、
 - ①社会保障給付の水準 (replacement rate:所得代替率) 及び支給期間
 - ②求職活動及びエンプロイアビリティ向上施策に関連させた適切かつ効果的な(社会保障) 給付
 - ③在職給付 (in-work benefits) を適切に改善
- ・ 一般雇用機会均等指令 (2000年)
 年齢、障害等に係る雇用・職業に関する一切の差別禁止
 加盟国は 2006年末までに年齢差別を法令で定める

(注) 1. 活力ある高齢化 (Active ageing) は、高齢者が雇用をはじめ積極的に社会に参加することを目指す政策方針。
 2. 一般雇用機会均等指令では、年齢要件を中心に多くの例外規定が定められており、定年制についても可能とされている。

(資料) 厚生労働省「世界の厚生労働」2007年によりみずほ総合研究所作成

こうしたEUの高齢者雇用対策の下、一般雇用機会均等指令に基づき、英国では2006年10月に、ドイツでは2006年8月に雇用における年齢差別禁止の法令が施行されており、年齢を理由とした採用、労働条件、解雇、訓練等あらゆる職場における差別が禁止されるとともに、定年年齢は65歳以上とすることが定められた²² (図表 21)。

²² EUでは、雇用に関する年齢差別禁止を加盟国に求める一般雇用機会均等指令を2000年に施行している。2006年末が法制化期限となっており、各国とも国内法制化に取り組み、英国、ドイツでは、2006年に国内法制が整備された。

英国は、欧州のなかでも年金や失業給付の給付水準が低いうえ、年金の繰上げ支給制度がなく、繰下げ支給時の給付増額率が高いため、高齢者の就労意欲を高める社会保障制度となっている。このため、欧州諸国のなかでは、比較的高齢者の就業率は高い²³。

ただし、疾病や障害のため就労することができない者に支給される就労不能給付については、期間に制限がなくこれを受給することができるため、一度これを受給し始めると再就職しない者が多く、高齢者の早期引退が促進されるといわれている。そこで、就業の可否の審査要件を定め、就職の可能性がある者に対しては、訓練や就職活動の支援プログラムを行う改革の実施が予定されている。

図表 21：主要国の年齢差別禁止法と定年年齢

年齢差別禁止根拠法		施行年月	対象年齢	定年
日本	改正雇用対策法	2007年10月	全年齢	60歳以上
米国	雇用における年齢差別禁止法	1968年6月	40歳以上	不可
英国	雇用均等（年齢）規則	2006年10月	全年齢	65歳以上
ドイツ	一般雇用機会均等法	2006年8月	全年齢	65歳以上

(注) 1.日本の雇用対策法では、労働者の募集・採用の際に一部の例外を除き年齢制限が禁止されている。改正前は、努力義務にとどまっていた。
 2.米国は、特定の業務については定年制可等の例外がある。
 3.英国、ドイツは、一定要件を満たせば65歳未満の定年制も可。
 (資料) 厚生労働省「世界の厚生労働」2007年ほか

一方、ドイツについては、前述の通り、年金の給付水準が高いこと、繰上げ支給制度が多数あること、また、失業保険、障害年金等の所得保障制度が充実していることなどから、社会保障制度が高齢者の就業意欲を保ちにくい社会保障制度となっている。そこで、①年金の繰上げ支給可能年齢の引上げ、②失業給付の抑制、高齢者の就業促進施策「イニシアティブ 50 プラス」の実施等により、高齢者の就労の促進が目論まれている。

このうち、「イニシアティブ 50 プラス」は、2006年9月に閣議決定された中高年者の就業促進施策であり、2010年までに50歳以上の就業率を55%に引き上げることを目標として掲げている。中高年労働者の雇用機会の拡大と職業能力の向上を目的とした施策で、中高年労働者がより長く就業できるように支援し、高齢の失業者に再就職の機会を提供することが期待されている（図表 22）。

²³ 高齢者の就職促進策として、①50歳以上の求職者に対する相談、援助等の施策（ニューディール 50 プラス）が2000年より本格的に稼働しているほか、②事業主に対して年齢差別是正キャンペーン（エイジポジティブ）が1999年から実施されている。

図表 22：ドイツの「イニシアティブ 50 プラス」施策の概要

① 2010年までに55歳以上の就業率を50%に引上げ
② 55歳以上の早期退職率の引下げ
③ 【コンビ賃金】や【編入助成金】を活用し、高齢失業者の再就職促進を目指す
<p>【コンビ賃金】 (失業給付受給者が従来より低賃金で就職した場合に一定額を保障する制度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 失業給付の受給期間が120日以上残っている50歳以上の失業者を対象に、失業直前の職より低賃金の職に就く場合、最初の1年は手取り賃金の差額の50%、2年目は30%を助成 年金保険料は以前の賃金の保険料の90%を2年間支給 ⇒ 政府は年間3万人の中高年者に助成を行う計画
<p>【編入助成金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 中高年を採用する事業所は、1年を超える雇用契約の場合、少なくとも賃金の30%を編入助成金として受給できる 助成金の支給期間は最長3年、支給額は賃金の50%を上限 ⇒ 政府は年間5~7万人の中高年労働者の雇用支援を目標
<p>【高齢者向けの職業継続訓練促進施策の拡充】</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員250人未満企業の45歳以上の労働者に認定された職業訓練コースを受講させるための助成金(訓練クーポン)を支給 (改正前は従業員100人未満企業の50歳以上の労働者が対象)
④ 将来の労働市場の要請に適う技能を身につけるための職業継続訓練の参加率を高めること

(資料) 厚生労働省「世界の厚生労働」2007年ほか

また、ドイツでは、高齢者パート就労促進制度も高齢者の就業抑制要因になっている。高齢者パート就労促進制度は、高齢労働者の年金生活へのスムーズな移行を促進するとともに、失業者等の新規採用を拡大する目的で1996年に開始された制度である。55歳以上の労働者の労働時間を短縮し、空いたポストに失業者等を受け入れると、事業主には助成金が支給され、労働者は年金を早期受給できる(図表 23)。

同制度は、5年間の時限立法であったが、法改正により2009年末まで期限が延長されている。しかし、実質的には、同制度が労働者の早期引退に用いられているため²⁴、2009年末で廃止される予定である。

2007年6月の厚生労働省の調査²⁵によると、日本の高齢者雇用は着実に進展していると

²⁴ 高齢者パート就労促進制度は、助成期間を通してパート就労することを目的として導入されたが、労働協約により、助成期間の前半はフルタイム、後半は引退という早期引退をする労働者が多い。

²⁵ 厚生労働省「平成19年6月1日現在の高年齢者の雇用状況」2007年10月19日による。

はいえ、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 37%にとどまっている。日本で、年金の支給開始年齢を 67 歳へ引上げる場合には、定年の 67 歳以上への引上げや、67 歳までの継続雇用の実施等により、少なくとも希望者全員が 67 歳までの雇用を確保できるよう雇用環境の整備を実施することが検討課題となる。

図表 23：ドイツの高齢者パート就労促進制度の概要

○適用範囲
<ul style="list-style-type: none"> ・ 満 55 歳以上 ・ 高齢者パート就労開始前 5 年間に 3 年以上の失業保険料を納付
○事業主
<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者の労働時間を半分に短縮 ・ 空いたポストに失業者等を最低 4 年間継続雇用 ・ 高齢労働者の従前手取り賃金の 70%及び従前賃金ベースの年金保険料の 90%を支払う ・ 高齢者が年金を受給するまで雇用を確保
○助成金
<ul style="list-style-type: none"> ・ 従前手取り賃金の 20%及び年金保険料の一部を事業主に助成 ・ 55～65 歳までの 10 年間で最大 6 年間支給
○年金早期受給
<ul style="list-style-type: none"> ・ 一定の要件を満たした高齢労働者は年金を早期受給できる
○利用実績
<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢パート就労制度活用者数（連邦雇用庁の助成数）：約 9 万人 (2005 年)

(資料) 厚生労働省「世界の厚生労働」2007年、OECD “Ageing and Employment Policies Germany” 2005

(3) 私的年金の拡充

年金支給開始年齢の引上げは、老後の公的年金の役割の縮小を意味するわけであるが、政府が公的年金を縮小するのであれば、公的年金を補充し、より安定した老後の生活を国民に保障することができるように、私的年金（企業年金、個人年金）を拡充する施策を導入する必要がある。先進国の私的年金をみると、米国において早期に私的年金が普及しているほか、英国、ドイツでは政府がバックアップして新たな私的年金の枠組みをつくり、加入促進が図られている。以下では、まず、米国、英国、ドイツの私的年金の拡充状況を確認し、日本で私的年金の拡充について考察する。

a. 米英独の私的年金の拡充状況

(a) 米国

企業年金プランの創設は事業主の任意であるが、公的年金の上乗せとして企業年金が発展している。米国では、①公的年金、②企業年金、③自助努力としての個人年金、の 3 つ

が「三本脚の椅子」(three-legged stool)と呼ばれており、これら3つにより老後の生活に備えることが定着している。このうち、企業年金は、1950年代に、団体交渉の協議項目の対象となったこともあり、設立ブーム(いわゆるペンション・ドライブ)が起り、企業年金が爆発的に普及した²⁶。また、日本の確定拠出年金のモデルにもなった米国の401kプランは、1978年に導入され、1980年代以降急速に普及した。

(b) 英国

英国では、2001年4月よりステークホルダー年金が導入された。これは、企業年金を導入していない企業の従業員や、自営業者等にも、自分で老後に備えることができるようにすることを目的にした制度であり、事務コストを軽減し、保険料を低額に抑えた確定拠出型の個人年金制度である。全国民が対象とされており、金融機関の販売する年金商品のうち、一定の要件を満たすものがステークホルダー年金とされ、これに加入する被用者の掛金を所得控除することで加入が促進されている。

ステークホルダー年金への加入は任意であるが、保険料が低額であるため、中低所得者が加入しやすい制度となっている。掛金の全額が、税制上の所得控除となり、償還額は自動的に年金の積立金に入金される。主な対象者としては、自営業者、職域年金に加入していない被用者、就労期間に中断がある者等が想定されている。個人で加入するほか、事業主が従業員のために導入することもできる。なお、5人以上を雇用する事業主には被用者に商品の一つを選定して情報提供を行い、希望する被用者については掛金を天引き徴収し代行納付する義務(アクセス提供義務)が課されている。

前述の通り、英国では、適用除外制度があり、ステークホルダー年金を含め、一定の条件を満たした私的年金に加入している場合には、公的年金の二階部分の加入の適用が除外され、政策的に公的年金から私的年金へ移行する仕組みが取り入れられている。

なお、2006年12月に公表された政府年金改革案²⁷では、低所得者の退職後の所得の確保のための制度として、2012年に新しい個人貯蓄制度を創設することが提案されている。同制度では、職域年金の未加入者が自動的に加入させられ、本人が税引き後所得(年間5,000ポンドから33,500ポンド)の4%を拠出し、さらに事業主が最小で同3%、政府が減税措置の形で1%を拠出するとされている。英国雇用労働省によると、同制度の導入により、600万人~1,000万人の低中所得者が加入することになる見通しである。

(c) ドイツ

ドイツでは、少子高齢化に伴う公的年金の給付水準の引下げを補うため、2002年に任意加入の積立方式で拠出建ての私的年金として補足的な老後保障制度(リースター年金²⁸)が導入された。リースター年金には企業年金と個人年金があり、いずれも任意加入であるが、加入奨励のために、保険料の所得控除や、政府による助成金の支給がある。

²⁶ 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」2006年による。

²⁷ The White Paper “Personal accounts : a new way to save” Dec. 2006による。

²⁸ 創設した担当大臣の名前にちなんで「リースター年金」と名付けられた。

保険料率（掛金上限率）は、2002年の導入当初には所得の1%であったが、2008年にかけて段階的に所得の4%まで引上げられる²⁹。また、低所得者に対しては、子1人当たり月額138ユーロ（2007年）の児童追加助成金³⁰が支給されるなど、育児負担にも配慮されている。

b. 日本での私的年金の拡充

少子高齢化の進行により、公的年金の縮小が不可避であれば、個人が老後の生活に備えられる環境を整えるよう、政府は私的年金を国民の間に広く浸透させていく必要がある。

英国のステークホルダー年金や、ドイツのリースター年金のように、日本でも国民がよりアクセスしやすい私的年金制度を新たに創設することはひとつの方法として考えられるが、既存制度である確定拠出年金を拡充することも対応方法として考えられる。

2001年に確定拠出年金が導入された背景には、従来の確定給付型の企業年金があまり普及していない中小零細企業の従業員や自営業者等に対して、公的年金に上乗せする新たな私的年金として確定拠出年金を普及させようとする目的があった³¹。

現行の確定拠出年金には、企業が導入し、その従業員が加入する「企業型」と、個人が任意で加入する「個人型」がある。確定拠出年金を拡充する具体案として、企業型については、現在は事業主による拠出のみが認められているが、従業員による上乗せ拠出（マッチング拠出）を容認することと、掛金の拠出限度額を上げることが考えられる。

掛金の拠出限度額は、現在、他の企業年金がある場合に月額2.3万円、他の企業年金がない場合に月額4.6万円である。しかし、特に、他の企業年金がある場合で、総合型の厚生年金基金に加入している場合等には上乗せ部分の給付額が低い場合も多い。企業年金連合会の調査によると、2004年度時点で設立形態別の厚生年金基金の平均上乗せ部分の水準（代行部分の額に対する割合）は、単独設立で141.2%、連合設立で89.7%、総合設立で28.4%となっている（**図表 24**）。また、確定拠出年金の企業型のうち、掛金の上限額が限度額に達している規約数は徐々に増加しており、2007年10月末現在で全体の28.7%に上っている。拠出限度額が上げられれば掛金の引上げを検討するという企業も少なくなく、拠出限度額引上げに対する要望は強い。

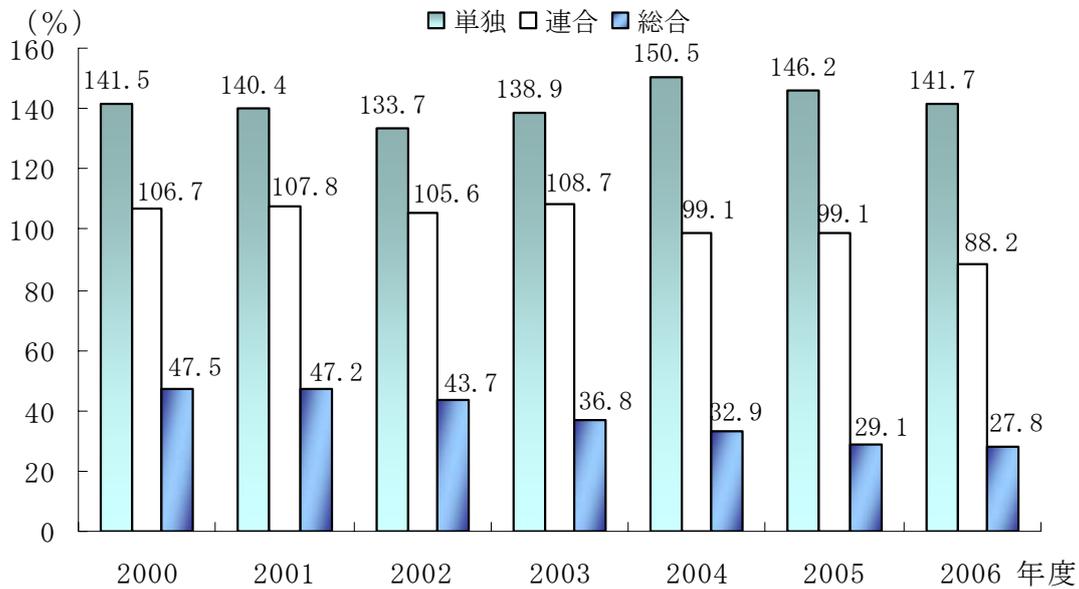
また、個人型については、現在、いずれの企業年金にも加入していない会社員と自営業者等（国民年金第1号被保険者）となっている加入対象者を、他の企業年金に加入している会社員等へも拡充することや、拠出限度額（会社員は月額1.8万円）を拡大することが考えられる（**図表 25**）。

²⁹ 2年に1%ポイントずつ引上げられる。また、年間保険料の所得控除限度額も設けられている。

³⁰ 2008年以降は185ユーロ。2008年1月1日以降に生まれた子については、185ユーロから300ユーロに引上げられる予定である。

³¹ その他、従来型の確定給付型の企業年金は、転職時の年金資産の持ち運び（ポータビリティ）が不十分であることも確定拠出年金が導入された一因である。

図表 24：設立形態別の厚生年金基金の平均上乗せ部分の推移



(注) 上乗せ部分は代行部分の額に対する割合。2005年度までは各年度の決算報告書、2006年度は企業年金実態調査回答基金（640基金）による。

(資料) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」2007年

図表 25：確定拠出年金の拡充案

		現行制度	拡充案
企業型	掛金拠出者	・ 事業主のみ	・ 事業主拠出に加え、従業員による上乗せ拠出（マッチング拠出）を認める
	拠出限度額	・ 他の企業年金がある場合は月額 23,000 円 ・ 他の企業年金がない場合は月額 46,000 円	・ 引上げ 【参考】米国の 401k プランの拠出限度額は年額 15,500 ドル（2007 年）、1 ドル=110 円とすると月額約 14.2 万円
個人型	加入対象者	・ 国民年金第 1 号被保険者（自営業者等） ・ いずれの企業年金（注）もない企業の従業員	・ 他の企業年金のある企業の従業員も加入対象とする
	拠出限度額	・ 国民年金第 1 号被保険者は月額 68,000 円（国民年金基金の限度額と枠を共有） ・ 企業の従業員は月額 18,000 円	・ 少なくとも、企業の従業員の拠出限度額を引上げ

(注) 厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金、石炭鉱業年金基金、私立学校教職員共済。

(資料) 厚生労働省資料によりみずほ総合研究所作成

確定拠出年金の加入状況を確認すると、企業型を導入した企業数は 9,567 社（2007 年 11

年金支給開始年齢の更なる引上げ

月末)、加入者数は262.4万人(2007年10月末速報値)となり、加入者数で見ると、厚生年金基金(484万人)の半数を超えた。一方で、個人型の加入者は第1号加入者(自営業者等)が35,857人、第2号加入者(会社員)が52,592人で計88,449人(2007年10月末)にとどまっており、自営業者や企業年金のない企業の従業員にほとんど普及していない状況である。

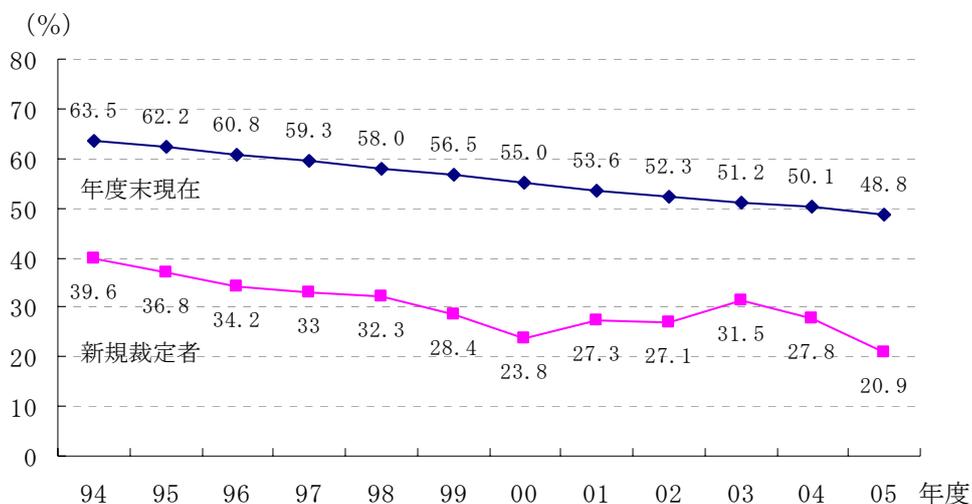
今後、個々人の自助努力による老後資金の形成の選択肢の1つとして確定拠出年金を有効に機能させるためにも、加入対象者の拡大や拠出限度額の拡大等の見直しを実施することは今後の検討課題であろう³²。

(4) 繰上げ支給の整備

高齢者の就労促進により、年金の支給開始年齢まで稼働所得が確保できれば問題ないが、健康上の理由等により早期に引退する人のための所得確保の手段として、繰上げ支給制度の整備は不可欠である。

日本の公的年金は、本来65歳から支給される老齢基礎年金について、希望すれば60歳から65歳前までの間に繰上げ支給の老齢基礎年金を受給することができる。ただし、繰上げた場合には、繰上げ期間に応じて1カ月あたり0.5%の年金額が減額され³³、その減額された額が生涯にわたって支給される。

図表 26 : 繰上げ受給率の推移



(注) 国民年金(老齢年金)の繰上げ受給率。厚生年金の受給権を有しない基礎年金受給者と旧国民年金(5年年金を除く)の受給者を対象として算出。

(資料) 社会保険庁「事業年報」

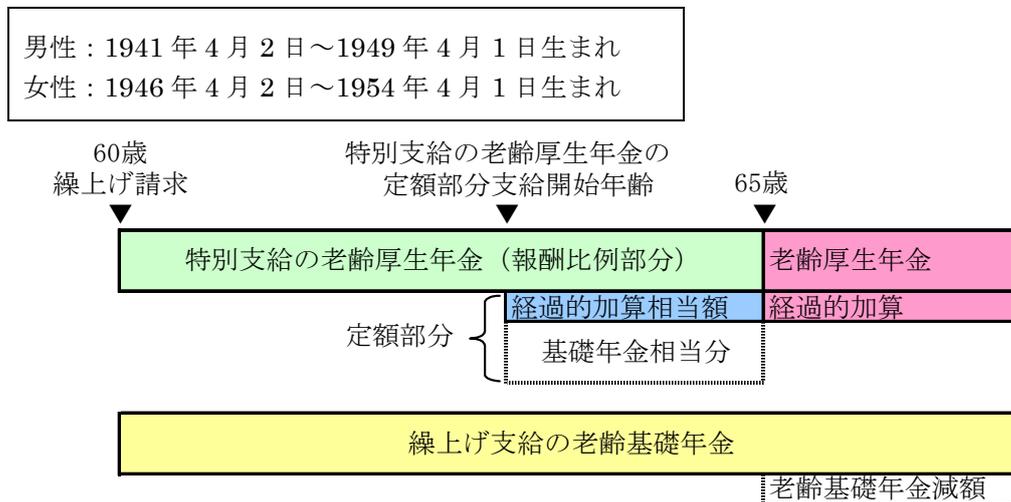
³² 「平成20年度 厚生労働省税制改正要望」によると、確定拠出年金の拡大についていくつか項目が上がっている。具体的には、①企業型は現行の拠出限度額の枠内、かつ、事業主の掛金を超えない範囲で個人拠出を認め、所得控除の対象とすること、②他の企業年金のみを実施し、確定拠出年金の企業型を実施していない企業の従業員に個人型の加入を認めること、③他の企業年金を実施していない企業の従業員の個人型の拠出限度額を現行の1.8万円から2.3万円(月額)に上げること、の3つである。

³³ 生年月日が1941年4月2日以降生まれの場合。60歳から受給すると30%減額される。1941年4月1日以前生まれの人の繰上げ減額率は異なり、例えば、60歳から受給すると42%減額される。

2005年度末現在の繰上げ受給率は48.8%となっている。新規裁定者についての繰上げ受給率が年々低下傾向にあるため、年度末現在の繰上げ受給率も年々低下しているが、2001年以降、新規裁定者の繰上げ受給率が若干上昇している³⁴（図表26）。

これは、2001年度からの特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が61歳へ引上げられた影響が表れたためである。すなわち、定額部分の支給開始年齢の引上げに伴い、それまでは、本来65歳から支給される老齢基礎年金を60～64歳で繰上げ受給すると、60～64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金の全てが支給停止となっていたが、2001年度以降（生年月日が1941年4月2日以降）は、本来65歳から支給される老齢基礎年金を60～64歳から繰上げ受給しても、特別支給の老齢年金のうち、報酬比例部分は支給されるようになったためである（図表27）。

図表27：繰上げ受給のイメージ



（注） 「経過的加算相当額」と「経過的加算」は同額で、「定額部分」から「基礎年金相当部分」を差し引いた額。

（資料） 社会保険庁資料によりみずほ総合研究所作成

また、老齢基礎年金の全部繰上げのほか、一部繰上げ制度も導入され、繰上げ制度の選択肢が拡大したことも影響しているとみられる。

繰上げ支給制度を設ける場合には、その減額幅が繰上げ受給率を左右する。日本、米国、ドイツの繰上げ支給の減額幅を比較すると、日米は概ね同率であり、繰上げ期間が5年の場合には、両国とも30.0%の減額である。しかし、ドイツはやや減額幅が小さく、繰上げ期間が5年の場合には18.0%である（図表28）。繰上げ減額幅が小さければ繰上げ受給を選択しやすくなり、繰上げ減額幅が大きければ繰上げ受給は敬遠される。繰上げ減額幅の設定は、平均余命と運用利回り等を勘案して決定するべきであるが、繰上げ受給を促すような減額幅の設定は、年金財政の負担になる可能性があるほか、高齢者の就労意欲を削

³⁴ 2005年度には、再び新規裁定者の繰上げ受給率が低下している。

ぐことにもなりかねないため、慎重に行うことが必要である。

また、支給開始年齢を 67 歳としたときに、繰上げ支給をいつから認めるのか、現行どおり 60 歳からとするのか、あるいは米国やドイツと同様 62 歳³⁵からとするのかも検討課題となる。

図表 28：各国の繰上げ支給の減額幅

	繰上げ期間				
	1年	2年	3年	4年	5年
日本	6.0%	12.0%	18.0%	24.0%	30.0%
米国	6.7%	13.3%	20.0%	25.0%	30.0%
ドイツ	3.6%	7.2%	10.8%	14.4%	18.0%

(注) 日本は、1941年4月1日以前生まれは減額幅が異なる。

(資料) 各種資料によりみずほ総合研究所作成

5. おわりに

今後、急激な少子高齢化社会を迎え、現役世代が減少し、高齢者世代が増加していくなかで、持続安定的な公的年金制度を構築するために必要な改革は何か、ということを見ると、簡単な解決方法はない。これまで、出生率を引上げ、少子化を抑制するための様々な施策が実施されているものの、たとえこれらの施策により最大限の少子化抑制効果が現れたとしても、その年金財政への影響は限定的である。将来の人口構成を大きく変化させ、年金財政が大幅に改善するようなことはまずあり得ない。

一方で、公的年金は老後の生活のなかで非常に大きな役割を果たしていることから、将来にわたりこれを確実に持続させていくことは不可欠である。公的年金を始めとする社会保障制度は、高負担高福祉、低負担低福祉、または、中負担中福祉からの選択になるが、日本の少子高齢化の見通しと公的年金の現在の役割を踏まえると、老後の生活費のすべてを年金の給付で賄えるような高福祉や、現在の給付を大きく下回るような低福祉という選択は困難であろう。すなわち、現役世代の負担を過度に引上げることなく、老後の生活費の一定部分を賄えるような給付とする中負担中福祉という選択が現実的であると考えられる。

これまでの年金改革において実施されている給付抑制策は、報酬比例部分の 5%減額や、年金改定率の抑制³⁶、65 歳までの支給開始年齢の引上げがその主な手段である。将来の長寿化が予想されているなか、今後も一定の年金給付額を維持していくためには、支給開始

³⁵ ドイツの繰上げ支給制度のうち、長期加入者（35 年加入）に対する繰上げ支給可能年齢は現在 63 歳だが、2010 年から 2011 年にかけて 62 歳になる予定。

³⁶ 65 歳の裁定後は賃金スライドから物価スライドへ抑制、マクロ経済スライドの導入等によりスライド率が抑制されている。

年齢の更なる引上げにより、平均受給期間を短縮することも有力な選択肢となる。日本より少子高齢化の度合いが低い米国、英国、ドイツで、既に67歳以上への年金支給開始年齢の引上げが予定されていることや、日本の高齢者の就業意欲が高いことを考慮すれば、日本において少なくとも67歳への支給開始年齢の引上げはそれほど非現実的な話ではないと考えられる。

ただし、本稿で示した通り、年金支給開始年齢の67歳への引上げには、高齢者の就業促進や、私的年金の拡充等の施策との総合的な推進が不可欠であること、また国民の老後の生活を大きく左右する事項なので決定から実施まで十分な期間を必要とすることなどを考慮すれば、早期にその検討が開始されることが望まれる。

[参考文献]

- 厚生労働省（2007）『世界の厚生労働』
- 厚生省年金局（1997）『年金白書』（社会保険研究所）
- 厚生統計協会（2006）『保険と年金の動向』
- 企業年金連合会（2006）『企業年金に関する基礎資料』
- 東京労働局・都内ハローワーク・東京都高年齢者雇用開発協会（2005）『高年齢者等の雇用の安定等に関する法律改正のお知らせ—年金に関わりなく意欲と能力がある限り働き続けることのできる社会の実現を目指して—』
- 健康保険組合連合会（2007）『社会保障年鑑』東洋経済新報社
- みずほ総合研究所（2006）『図解 年金のしくみ（第5版）』東洋経済新報社
- みずほ総合研究所編 堀江奈保子・大嶋寧子（2007）『意欲と生産性を高める高齢者雇用の制度設計』中央経済社
- みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会（2007）『企業のための確定拠出年金～これ一冊でわかる導入・運営実務のすべて』東洋経済新報社
- 労働政策研究・研修機構（2007）『国際労働比較』
- ジェトロ（2000）「社会民主党政権下における失業問題への取組み（ドイツ）」（『ユーロトレンド』2000年4月号）
- OECD（2007）, “Pension at a Glance,”
- OECD（2004）, “The Labour Force Participation of Older Workers,”
- OECD（2002）, “Age of Withdrawal from the Labour Force in OECD Countries,”
- OECD（2005）, “Ageing and Employment Policies Germany,”
- The White Paper（2006）, “Security in retirement: towards a new pensions system,” May 2006
- The White Paper（2006）, “Personal Accounts: A new way to save,” Dec. 2006
- Pensions Commission（2005）, “A New pensions settlement for 21st century,” November 2005