

(70歳以上まで働く意欲のある高齢者が3割)

1月21日の日経朝刊一面の記事は、日本経済新聞社が実施した調査（日経リサーチが18年10～11月に、全国の18歳以上の男女を無作為に抽出して郵送で実施。1,673件の回答があり、回収率は55.8%）で、70歳を過ぎても働く意欲を持っている者が3割（働いている人に限定すると37%）を占め、2017年の70歳以上人口の実際の就業率（15%）を大きく上回る率で、高齢時までの就労を希望する者が多いことが判明したと報じた（図表1）。また、上記調査の中で何歳まで働くつもりかを聞いた就業希望の平均年齢は66.6歳であり、現在60歳代の者に限ると就業希望平均年齢は69.2歳と70歳に迫り、70歳以上まで働く意欲のある者が45%を占めたという。これは、現在の高齢者雇用安定法が2013年4月に、定年廃止、定年延長、継続雇用のいずれかの形で就業希望者全員に対して就業を義務づけた65歳という年齢を大きく上回るものであり、高齢者層の就業希望に応える形での高齢者雇用安定法の制度改正の熟度が高まってきていることを示すものである。このような高齢者の意向は、一面では、高齢者の7割が経済面から見た老後生活に不安を感じ、社会保障の負担増や給付減に備え、健康が許せば長く働いて収入を確保しようとする意欲を反映したものとみられる。

(図表1) 何歳まで働くつもりか（単位：％）

年齢階層	構成比（％）
59歳以下	4
60～64歳	16
65～69歳	29
70～74歳	18
75歳以上	12
無回答	20

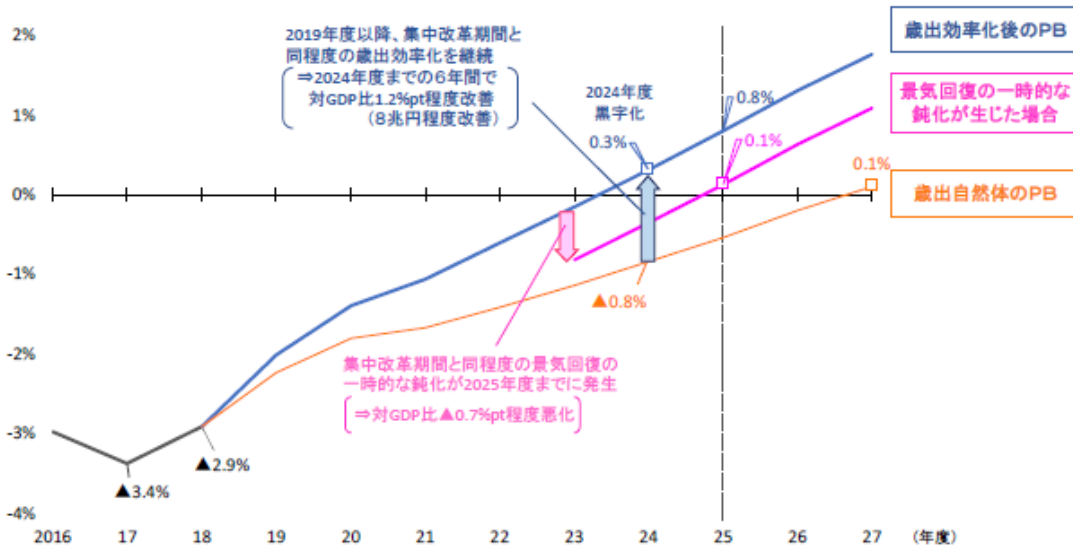
(注) 日本経済新聞社実施調査（2018.10～11）による。

(経済再生と財政健全化のため、社会保障制度改革によるPB（プライマリーバランス）の黒字化が必要)

内閣府が2018年5月に公表した「中長期の経済財政に関する試算」によれば、国は経済再生と財政健全化に取り組み、2025年度の国、地方を合わせたPB（プライマリーバランス：基礎的財政収支）の黒字化を目指すことになっているが、歳出を自然体とするベースラインのケースでは、2025年度には対GDP比で1.3%の赤字が残る試算結果になっており、今後、財政収支赤字の最大の要因である公的年金を含む社会保障制度改革が一層重要な課題になっている（図表2）。こうした中で、高齢者雇用の促進をはじめとした働き方改革と公的年金を含む全世代型の社会保障制度改革との一体的な推進により、財政の負担を減らす効率的な雇用・社会保障システムの整備が日本にとって喫緊の課題である。

(図表 2)

国・地方のPB対GDP比の機械的計算



(注) 内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(2018.5)による。

(公的年金制度改革と働き方改革は密接不可分)

2019年は公的年金制度の持続性を確認する5年に1度の財政検証の年に当たっており、厚生労働省は公的年金の支給開始の選択年齢を今の遅くとも70歳までの支給開始から、もう一段高齢になってからの年金支給開始の選択肢を加えることにより、働く高齢者の増加に対応しつつ、元気な高齢者に社会保障を支える側に回ってもらうことを期待している。このことは、政府が2018年2月に閣議決定した「高齢社会対策大綱」において、70歳超への公的年金の支給開始選択年齢の繰り下げを可能とする方針が既定の方針として打ち出されており¹、厚労省は今夏までにまとめる財政検証結果を踏まえ、受給開始選択年齢を75歳まで繰り下げられる案を軸に、社会保障審議会(厚労相の諮問機関)で議論する見通しである。

その背景としては、高齢者層の就業が進んでいることに加え、国民年金(基礎年金)と厚生年金の70歳までの繰り下げ選択受給を可能にした制度は30年以上前に設計したものであり、この間に、平均寿命は男女ともに6歳程度延び、「健康寿命」も長くなり、70歳を超えて元気に働き、元気に暮らす高齢者が増えていることから、人生100年時代に合わせて、受給開始選択年齢を75歳まで繰り下げ、公的年金で支えられる側から支え手に回る高齢者を増やす政策は、妥当な選択肢であると考えられたためである。

(公的年金受給開始時期の繰り下げは簡単ではない)

ところで、公的年金制度は、受給開始年齢を基準となる65歳よりも前倒しして受け取ると年金額は1カ月あたり0.5%ずつ減り、後ろ倒しなら同0.7%ずつ増えるので、60歳で受給開始なら基準額から3割減り、70歳まで遅らせれば42%増える仕組みとなる。後ろ倒しにすると受給額が増えるものの、筆者の

¹ 「高齢社会対策大綱」においては、「年金の受給開始時期は、現在、60歳から70歳までの間に個人が自由に選べる仕組みとなっている。このうち65歳より後に受給を開始する繰り下げ制度について、積極的に制度の周知に取り組むとともに、70歳以降の受給開始を選択可能とするなど、年金受給者にとってより柔軟で使いやすいものとなるよう制度の改善に向けた検討を行う」とされている。

厚生労働省への聞き取りによると、高齢者は長生きできる保証がない状況のもとで、当面の生活水準の維持を優先する傾向が強く、原則通りの年金受給者が86%に達しており、前倒して年金を受け取る者が13%、受給開始選択年齢を65歳よりも繰り下げの者は1%しかいないのが実情である。従って、高齢者が平均余命の伸長に加え、自らの雇用とその報酬に一定の安心感と安定感を持てる仕組みが盛り込まれない限り、受給開始選択年齢を制度上75歳まで引き下げたからといって、実際に年金をもらい始める時期を遅らせる高齢者が増えるかどうかは極めて不透明だと言わざるを得ない。

(図表3) 現行の年金の繰り上げ、繰り下げ支給について

繰り上げ支給	繰り下げ支給
<ul style="list-style-type: none"> ・1か月繰り上げるごとに支給額が0.5%減額される(最大0.5%×60か月=30%の減額) ・繰り上げをする場合は老齢厚生年金(報酬比例部分)と老齢年金(基礎年金部分)はセットで繰り上げしなければならない。 ・一度繰り上げをすると終身にわたり減額された金額の受給となる(取り消しは不可)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1か月繰り下げごとに0.7%増額され、(最大0.7%×60か月=42%の増額)、終身にわたり増額された金額の需給となる。 ・老齢厚生年金(報酬比例部分)と基礎年金を66歳から70歳まで、希望により支給開始年齢を繰り下げることができる。 ・報酬比例部分と基礎年金部分それぞれで繰り下げを選択することができる。 ・受給開始年齢から65歳までの特別支給部分は支給を遅らせても増額されない。 ・妻が65歳になるまでもらえる加給年金金(年間40万円弱)は、本人が受給年齢を繰り下げても増えない(受給開始を遅らせるだけ、加給年金の受給期間が減るデメリットを考慮する必要)
<p>(事例) 昭和33年4月2日から昭和34年4月1日生まれの男性(報酬比例部分の受給開始年齢63歳、基礎年金部分の支給開始年齢は満65歳)が61歳0か月まで支給開始を繰り上げた場合の受給額は、(1)報酬比例部分は63歳から61歳まで24か月分(0.5×24=12%) (2)基礎年金部分は65歳から61歳まで48か月分(0.5×48=24%)が減額される</p>	<p>(事例) 65歳以降1年間年金受給開始を繰り下げた場合、0.7×12=8.4%増額された年金を受け取ることができる</p>

(注) 制度の概要等を厚生労働省公表資料を基に土地総合研究所が作成。

(チャレンジすべき賃金体系の見直しや働き方改革に伴う公的年金制度の負担軽減)

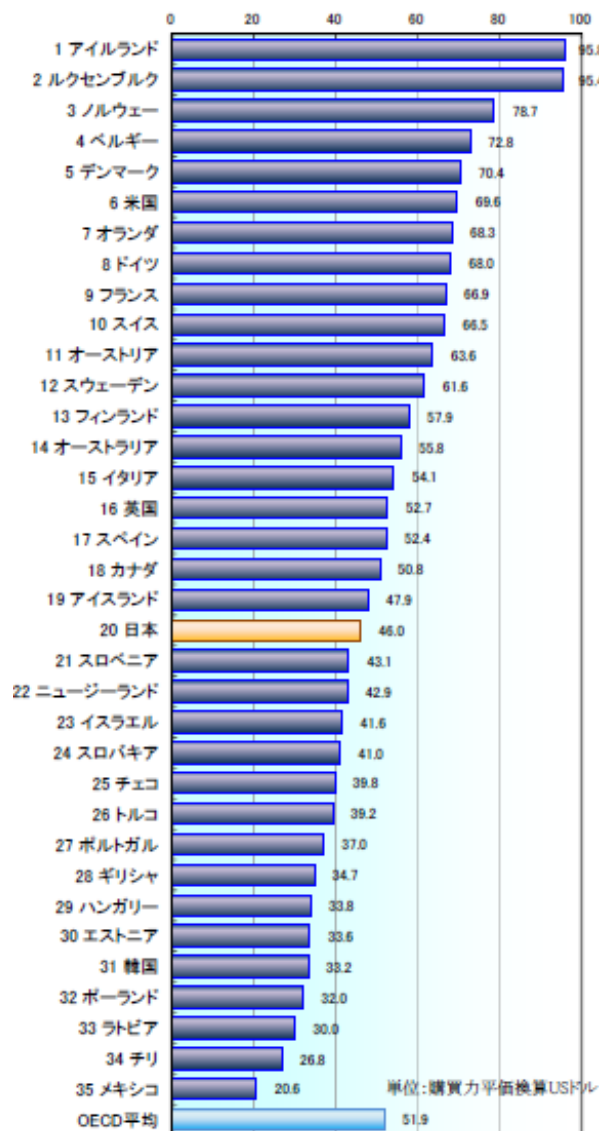
そこで、現在検討中の75歳の支給開始選択年齢の公的年金制度が活用されるようになり、さらに将来、受給開始の最低年齢を欧米並みに70歳まで引き上げていくには、高齢者雇用安定法を改正し、70歳までの就業希望者の就業機会の確保が基本的な必要条件になるが、実現に至るハードルはかなり高い。それは、企業の高齢者雇用年齢の下制限を引き上げるためには、企業側に公的年金の保険料の負担能力がなければならないが、日本企業の生産性は、中小企業が多いこともあり、国際的に見て低い水準にあり、しかも、今後、日本企業の国際競争力の低下により生産性がさらに下がることが懸念されることに加え、生産性に比例しない年功序列型賃金体系が残存し、簡単には廃棄できない状況の下ではこの条件をクリアーすることがかなり難しいと考えられるからである。

しかし、将来的に、意欲と能力のある健康な高齢者雇用を75歳程度まで拡大する枠組みを整備しつつ、公的年金制度を一體的に合理化する制度の構築が避けて通れない課題だとすれば、

第一に、60歳の定年後に再雇用制度を持つ企業では、現状では60歳を過ぎると50歳代に比べて賃金が一律に半額以下になることも少なくない状況を改め、その人の能力に見合うやりがいのある給与水準を確保する仕組みが必要である。これを可能とするためには、他方で、年功序列型賃金体系を年齢の若い段階から見直し、全世代にわたる応能的な賃金制度を普及させる必要がある。

第二は、日本経済全体の生産性の向上である。上記に述べたとおり、日本企業の実績は国際的に見てかなり低い水準にあり、その改善が実現できない限り、能力給の賃金体系や高齢層への就業機会の確保自体が危うくなる（図表4）。この課題は、個々の企業の経営努力だけでは実現は不可能であり、今後進展することが確実なAIやロボットなどのIT技術を生産システムに取り込み、人的労働との補完性・相乗性を高め、他国に伍していける高い生産性を実現する強力な国のマクロベースでの産業政策・生産システムの構築が不可欠である。

（図表4）OECD加盟諸国の時間当たり労働生産性（2016年／35カ国比較）



（注）公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2017」による。

第三は、インターネットプラットフォームを通じて不定期の契約により自らのスキルを提供するフリーランス的な働き方が増加することから、このような準雇用者ともいふべき就業形態の人々に対しても公的年金の仕組みを、仕事を発注する委託者側に厚生年金保険料相当額を別枠で負担させるなどして広げることを検討すべきである。自由な働き方改革が、ギグエコノミーの名のもとに、ワーキングプアを再生産することになってはならないからである（「ギグ=gig」とは一回一回の不定期の契約のこと）。

（就業意欲をそぐ在職老齢年金制度の廃止を）

60～64歳で年金と給与の合計が月28万円を超え、65歳以上では月46万円を超えると、超過分の半分の年金が減額される現行の「在職老齢年金制度」は、高齢者の就業の促進とは真逆の効果を持ち、就労抑制につながっているとの指摘が根強いことからこれを廃止し、これに伴い増加する年金財源については高齢者の就業増による保険料収入の拡大と公的年金等控除の見直し等により確保すべきであろう。

（終わりに）

最後に、2018年現在、65歳以上人口は約3,550万人で全人口に占める比率は28%である。40年後の2060年には、65歳以上人口は3,550万人と現在と絶対数では変わらないが、全人口に占める割合は38%に達する見込みである。これは、現在は2.5人で一人の高齢者を支えているものが、2060年には1.5人で一人の高齢者を支えることを意味する。もし、働き方改革と公的年金制度改革の一体的な具体化により、65歳から74歳の高齢者が年金を受け取る側から年金を支える側に回ることができれば、2060年における75歳以上の高齢者数は2,300万人、全人口の約27%にとどまり、この結果、現在と同様に、2.5人で一人の75歳以上の高齢者を支える姿となり、公的年金制度としてのサステナビリティ（sustainability）、マネージビリティ（manageability）はかなり高くなると見込まれる。目指すべき一つの目標であろう。

（荒井 俊行）