

みずほ政策インサイト

2011 年 12 月 13 日発行

先送りされた年金支給開始年齢の引き上げ
～給付抑制と負担増の選択～

本誌に関するお問い合わせは
みずほ総合研究所株式会社 調査本部 電話（03）3591-1308 まで。

みずほフィナンシャルグループは
「お客さまのより良い未来の創造に貢献するフィナンシャル・パートナー」
をめざします。

Channel to Discovery

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。

要旨

＜次期年金改正では支給開始年齢の引き上げは見送りへ＞

- ◆ 「社会保障・税一体改革」は、2011 年 12 月末から来春にかけて具体的な改革案がまとめられ、法案化される見通しである。年金改革については、これまで社会保障審議会年金部会で具体的な改革案の検討が進められてきたが、「支給開始年齢の引き上げ」は、引き上げスケジュールの前倒しや、68 歳への引き上げが検討されたものの、「継続的に検討すべき事項」とされ、次期改正では見送られた。

＜日本より平均寿命が短い米、英、独でも支給開始年齢は 67～68 歳へ＞

- ◆ 厚生年金の支給開始年齢は、2001 年より段階的に 60 歳から 65 歳へ引き上げ中であり、男性は 2025 年から、女性は 2030 年から 65 歳支給となる。
- ◆ 欧米主要国は、日本より平均寿命が短く、高齢化率が低いが、米国は 67 歳、英国は 68 歳、ドイツは 67 歳への支給開始年齢の引き上げが決定している。なお、英国については、2011 年の年金改革で 66 歳への引き上げ時期を 2007 年の決定から 6 年前倒しすることが決定されている。

＜支給開始年齢の引き上げの条件＞

- ◆ 支給開始年齢を更に引き上げるには、①支給開始年齢までの「60 歳代の雇用確保」、②支給開始年齢前に減額された年金を受給する「繰上げ受給の容認」、③退職から年金受給までのつなぎ年金となる「私的年金の拡充」、④高齢期の生活設計が急に狂わないよう引き上げの「早期決定」、の 4 つの条件を整えることが不可欠である。

＜支給開始年齢の引き上げは有力な選択肢＞

- ◆ 長期的に持続可能な年金制度とするには、毎年、数兆円単位で支給総額の抑制が可能となる支給開始年齢の引き上げは有力な年金改革の選択肢となる。支給開始年齢の引き上げを見送るのであれば、大幅な経済情勢の好転がない限り、給付水準の引き下げや、保険料負担や公費負担の増加等のいずれかの痛みを受け入れざるを得ない。
- ◆ 2012 年には、2010 年の国勢調査に基づく将来推計人口が発表される見通しである。新たな将来推計人口と、新たな経済前提の見通しをもとに、支給開始年齢を引き上げた場合と引き上げない場合の将来の給付と負担の見通しを示され、国民がいずれの改革案を受け入れるべきか判断できる材料が提供されることが望まれる。

〔政策調査部 堀江奈保子〕

目次

1. はじめに	1
2. 支給開始年齢の引き上げ案	1
(1) 現状の支給開始年齢引き上げのスケジュール	1
(2) 年金改革の議論における支給開始年齢引き上げ案	2
3. 支給開始年齢の更なる引き上げの条件	4
(1) 60 歳代の雇用確保	4
(2) 繰上げ受給の容認	7
(3) 私的年金の拡充	9
(4) 早期決定	10
4. おわりに	12

1. はじめに

2011 年 6 月 30 日に政府・与党社会保障改革検討本部は、「社会保障・税一体改革成案」（以下、成案）を決定し、その後、具体的な改革案の検討が進められている。このうち、年金改革については、2011 年 8 月以降、厚生労働省の社会保障審議会年金部会において、具体的な改革案が議論されている。今後、12 月中に社会保障・税一体改革の具体的な改革案がまとめられ、2012 年に法案化される見通しである。

年金改革案のうち、支給開始年齢の引き上げに関しては、「成案」では、「先進諸国（欧米）の平均寿命・受給開始年齢を十分参考にし、高齢者雇用の確保を図りつつ、68～70 歳へのさらなる引き上げを視野に検討」、「厚生年金の支給開始年齢引き上げスケジュールの前倒しを検討」とされていたものの、これまでの社会保障審議会の議論により「継続的に検討すべき事項」に分類され、次期年金改正法案には盛り込まれない見通しである。

しかし、長期的に持続可能な年金制度とすることが求められるなか、平均寿命が延びているわが国において、年金の支給開始年齢の引き上げは有力な年金改革の選択肢となる。本稿では、年金の支給開始年齢の引き上げについて検討する。

2. 支給開始年齢の引き上げ案

現在、厚生年金の支給開始年齢は、60 歳から 65 歳へ段階的に引き上げられている¹。引き上げスケジュールは以下のとおりである。

(1) 現状の支給開始年齢引き上げのスケジュール

厚生年金は、60～64 歳までは「特別支給の老齢厚生年金」が支給され、その内訳は「定額部分」と「報酬比例部分」からなる。65 歳以降は、厚生年金から「老齢厚生年金（報酬比例部分）」のみが支給され、国民年金から「老齢基礎年金」が支給される。

a. 定額部分の支給開始年齢引き上げ

定額部分の支給開始年齢は、男性は 2001 年から、女性は 2006 年から、3 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げられている。2011 年現在、男性は 64 歳、女性は 62 歳からの支給となっており、男性は 2013 年以降、女性は 2018 年以降、定額部分は支給されない。生年月日別にみると、男性は 1949 年 4 月 2 日生まれ以降、女性は 1954 年 4 月 2 日生まれ以降、定額部分は支給されない（図表 1）。

b. 報酬比例部分の支給開始年齢引き上げ

一方、報酬比例部分の支給開始年齢は、定額部分の支給開始年齢の引き上げ終了後に行われる。男性は 2013 年から、女性は 2018 年から、定額部分と同様に 3 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げられ、男性は 2025 年以降、女性は 2030 年以降、報酬比例部分の支給開始年齢は 65 歳からとなる。生年月日別には、男性は 1961 年 4 月 2 日生まれ以降、女性は 1966 年 4 月 2 日生まれ以降が支給開始年齢 65 歳となる（図表 1）。

¹ 共済年金の支給開始年齢も厚生年金の男性と同様のスケジュールで引き上げられている。

図表 1：男女別・生年月日別の厚生年金の支給開始年齢

生 年 月 日		支 給 開 始 年 齢	
男 性	女 性	定 額 部 分	報 酬 比 例 部 分
～ 1941.4.1	～ 1946.4.1	60 歳	60 歳
1941.4.2 ～ 1943.4.1	1946.4.2 ～ 1948.4.1	61	
1943.4.2 ～ 1945.4.1	1948.4.2 ～ 1950.4.1	62	
1945.4.2 ～ 1947.4.1	1950.4.2 ～ 1952.4.1	63	
1947.4.2 ～ 1949.4.1	1952.4.2 ～ 1954.4.1	64	
1949.4.2 ～ 1953.4.1	1954.4.2 ～ 1958.4.1	65 (老齢基礎年金)	
1953.4.2 ～ 1955.4.1	1958.4.2 ～ 1960.4.1		61
1955.4.2 ～ 1957.4.1	1960.4.2 ～ 1962.4.1		62
1957.4.2 ～ 1959.4.1	1962.4.2 ～ 1964.4.1		63
1959.4.2 ～ 1961.4.1	1964.4.2 ～ 1966.4.1		64
1961.4.2 ～	1966.4.2 ～		65

(注) 定額部分は 60～64 歳まで支給。65 歳以上は国民年金から老齢基礎年金が支給される。
(資料) 厚生労働省資料によりみずほ総合研究所作成

(2) 年金改革の議論における支給開始年齢引き上げ案

現在、政府で議論されている年金をはじめとする社会保障・税一体改革案は、2011 年 12 月中に「素案」が取りまとめられる見通しである。前述のとおり、年金の支給開始年齢の更なる引き上げについては、「継続的に検討すべき事項」として先送りされる見通しであるが、2011 年 10 月 11 日の社会保障審議会年金部会では、65 歳までの支給開始年齢引き上げスケジュールの前倒しや、68 歳への支給開始年齢の引き上げについて、以下の 3 つの見直し例が示された。

a. 65 歳への引き上げスケジュールの前倒し

第一の見直し例は、厚生年金の報酬比例部分について、1953 年生まれの者から現行制度の 3 年に 1 歳ずつ引き上げるスケジュールを前倒しし、2 年に 1 歳ずつ引き上げる案である。なお、現行制度では、女性は 2018 年から引き上げ開始の予定だが、男性と合わせて 2013 年からは引き上げを開始するとされている。

このスケジュールで引き上げが実施されると、男女とも 1957 年 4 月 2 日生まれ以降の者の支給開始年齢は 65 歳となる。現行制度より支給開始年齢が引き上げられる世代は、男性は 1954 年 4 月 2 日～1961 年 4 月 1 日生まれの者、女性は 1953 年 4 月 2 日～1966 年 4 月 1 日生まれの者である。

b. 支給開始年齢を 68 歳へ引き上げ

第二の見直し例は、厚生年金の報酬比例部分について、現在の 65 歳への引き上げスケジュー

ールで引き上げ後、更に同じペースで、すなわち 3 年に 1 歳ずつのペースで 68 歳まで引き上げる案である。また、併せて老齢基礎年金についても 68 歳まで引き上げるとされている。なお、女性は、報酬比例部分の 65 歳への引き上げスケジュールを前倒しして、男性同様に 2025 年までに 65 歳に引き上げた上、男性と同じスケジュールで 68 歳にまで引き上げるとされている。

このスケジュールで引き上げが実施されると、支給開始年齢は、男女とも 1961 年 4 月 2 日生まれ以降の者が 65 歳、1967 年 4 月 2 日生まれ以降の者は 68 歳となる。現行制度より支給開始年齢が引き上げられる世代は、男性は 1963 年 4 月 2 日生まれ以降の者、女性は 1953 年 4 月 2 日生まれ以降の者である。

c. 引き上げスケジュールを前倒しの上 68 歳へ引き上げ

第三の見直し例は、第一の見直し例で 65 歳までの支給開始年齢の引き上げの前倒しを実施した上で、更に同じペース（2 年に 1 歳ずつ）で厚生年金、基礎年金とも 68 歳まで引き上げる案である。

このスケジュールで引き上げが実施されると、支給開始年齢は、男女とも 1960 年 4 月 2 日生まれ以降の者が 68 歳となる。

図表 2：生年月日別の支給開始年齢引き上げスケジュールの見直し案

生年月日	支給開始年齢				
	現行 (男性)	現行 (女性)	改革案 a	改革案 b	改革案 c
1953.4.2～ 1954.4.1	61 歳	60 歳	61 歳	61 歳	61 歳
1954.4.2～ 1955.4.1	61	60	62	61	62
1955.4.2～ 1956.4.1	62	60	63	62	63
1956.4.2～ 1957.4.1	62	60	64	62	64
1957.4.2～ 1958.4.1	63	60	65	63	65
1958.4.2～ 1959.4.1	63	61	65	63	66
1959.4.2～ 1960.4.1	64	61	65	64	67
1960.4.2～ 1961.4.1	64	62	65	64	68
1961.4.2～ 1962.4.1	65	62	65	65	68
1962.4.2～ 1963.4.1	65	63	65	65	68
1963.4.2～ 1964.4.1	65	63	65	66	68
1964.4.2～ 1965.4.1	65	64	65	66	68
1965.4.2～ 1966.4.1	65	64	65	67	68
1966.4.2～ 1967.4.1	65	65	65	67	68
1967.4.2～	65	65	65	68	68

(資料) 厚生労働省第 4 回社会保障審議会年金部会資料 (2011 年 10 月 11 日) よりみ
ずほ総合研究所作成

3. 支給開始年齢の更なる引き上げの条件

厚生労働省によると、支給開始年齢を1歳引き上げるごとに、厚生年金の給付費は年約0.8兆円²、基礎年金の公費負担は年0.5兆円程度縮小する見通しである。なお、基礎年金の財源は公費負担2分の1、保険料負担2分の1とされているため、基礎年金の保険料負担も年0.5兆円程度縮小し、基礎年金全体では給付費は約1.0兆円抑制されることが考えられる。

したがって、将来の支給開始年齢が65歳から68歳へ引き上げられれば、単純に計算した場合、厚生年金は年約2.4兆円、基礎年金は年約3兆円の給付抑制となる。ただし、実際には生年別の受給者数や、年金額が異なることから給付抑制総額は幅を持つてみる必要があるが、数兆円単位になるとみられる。

なお、年金の支給開始年齢の引き上げを実施するには、いくつかの条件が必要と考えられる。以下では、支給開始年齢を引き上げる条件について検討する。

(1) 60歳代の雇用確保

年金の支給開始年齢を引き上げるには、第一に、支給開始年齢までの雇用確保が求められる。現在、「特別支給の老齢厚生年金」の「定額部分」の支給開始年齢の引き上げに合わせて、2006年の高年齢者雇用安定法の改正により、原則として希望者全員に65歳以上の雇用確保措置を段階的に導入することが企業に義務付けられている。以下では、まず、現在の60歳代の雇用状況について確認する。

a. 高齢者の雇用確保措置の実施現状

厚生労働省の調査によると³、65歳までの雇用確保状況は、「希望者全員が65歳まで働ける企業」の割合が47.9%となっており、半数以下にとどまっている。このうち、「定年なし」の企業が2.7%、「65歳以上定年」の企業が13.0%であり、32.1%の企業が「希望者全員継続雇用⁴」と、多くの企業では継続雇用制度により65歳までの雇用確保に対応している（図表3）。

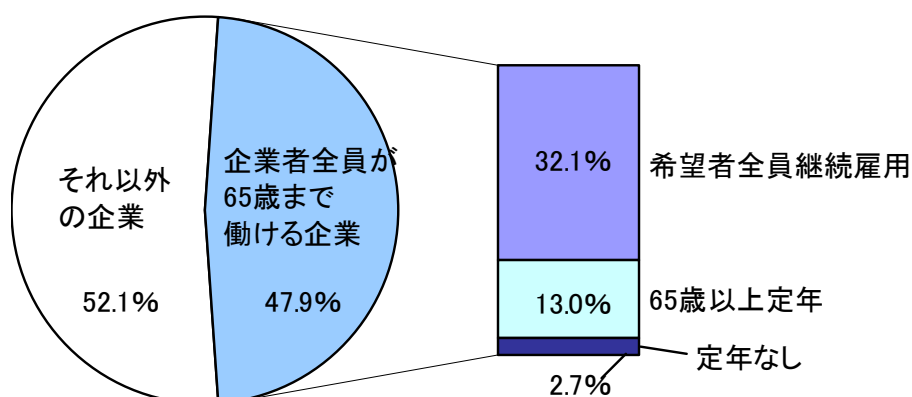
以上の調査結果をみると、65歳までの雇用が確保されないなかで、支給開始年齢の更なる引き上げは難しいと考えられるが、これらは企業単位でみた高齢者雇用の普及状況であり、労働者の状況をみるとやや事情は異なる。同じ調査で、定年到達者43.5万人の状況をみると、定年後に継続雇用された者の割合が73.6%、継続雇用を希望しなかった者の割合は24.6%、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は1.8%となっており（図表4）、継続雇用の希望者については97.7%が雇用されている。

² 支給開始年齢を2016年に61歳から62歳に引き上げた場合。第4回社会保障審議会年金部会資料（2011年10月11日）による。厚生年金の財源は労使負担の保険料であるため、公費負担には影響しない。

³ 厚生労働省「高年齢者の雇用状況」2011年6月1日現在調査。年金の支給開始年齢の引き上げを受け、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年の廃止」や「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じるよう義務付けられている。企業は、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況を提出することが求められている。本調査は、雇用状況報告を提出した従業員31人以上の企業約13万8,000社の状況を集計したもの。

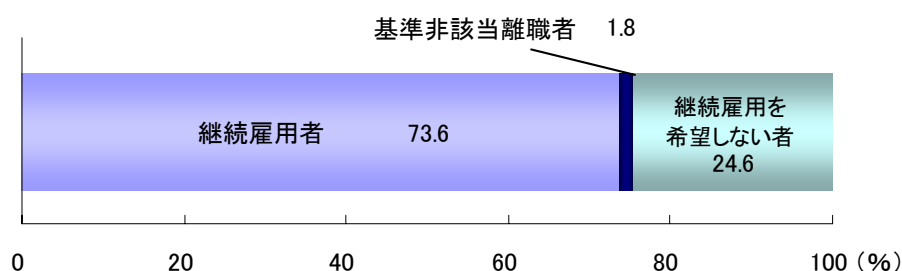
⁴ 高年齢者雇用安定法では、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とされている。

図表 3：65 歳までの雇用確保状況



(注) 2011 年 6 月 1 日現在調査。四捨五入の関係で合計は一致しない。
 (資料) 厚生労働省「高齢者の雇用状況」2011 年

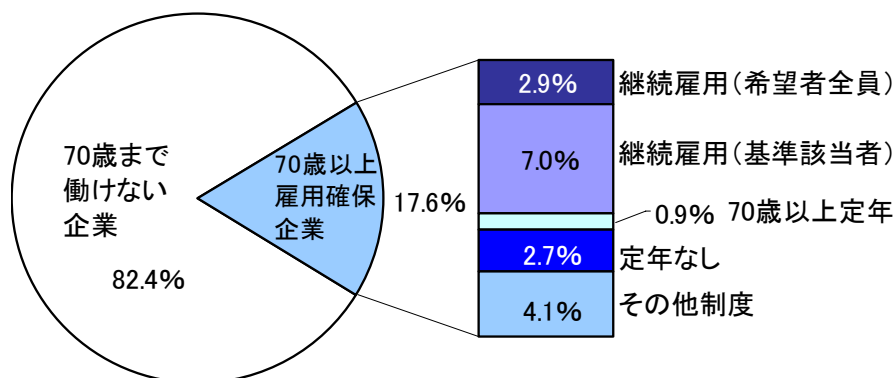
図表 4：定年到達者の雇用状況



(注) 2011 年 6 月 1 日現在調査。
 (資料) 厚生労働省「高齢者の雇用状況」2011 年

なお、70 歳までの雇用確保状況についてみると、70 歳以上の雇用を確保している企業の割合は 17.6%にとどまっている。このうち、「継続雇用（基準該当者）」としている企業割合が 7.0%と最も多く、他は、「継続雇用（希望者全員）」が 2.9%、「70 歳以上定年」が 0.9%、「定年なし」が 2.7%となっている（図表 5）。

図表 5：70 歳までの雇用確保状況



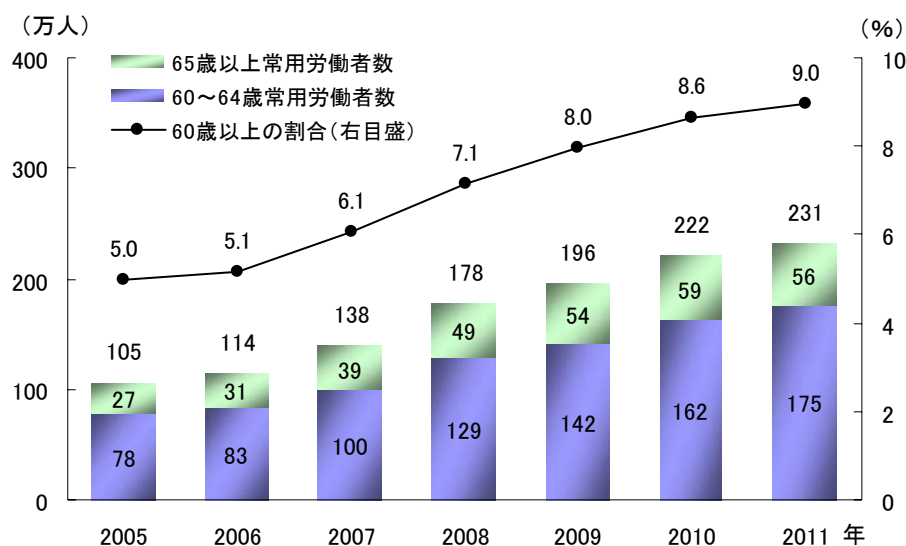
(注) 2011 年 6 月 1 日現在調査。
 (資料) 厚生労働省「高齢者の雇用状況」2011 年

b. 60 歳代の常用労働者数の推移

前出の厚生労働省の調査では、60～64 歳と 65 歳以上の常用労働者数、年齢計の常用労働者数が集計されている。60～64 歳の常用労働者数は、2006 年の高年齢者雇用安定法の改正以降、着実に増加しており、2005 年の 78 万人から 2011 年には 175 万人へと 2.2 倍強増加した。また、65 歳以上の常用労働者数は、2011 年に前年比若干減少したものの、2006 年以降概ね増加を続けている（図表 6）。

なお、全常用労働者数に占める 60 歳以上の常用労働者の割合をみると、2005 年の 5.0%から 2011 年の 9.0%へと年々高まっている。

図表 6：男女別 60 歳代の労働力率の推移



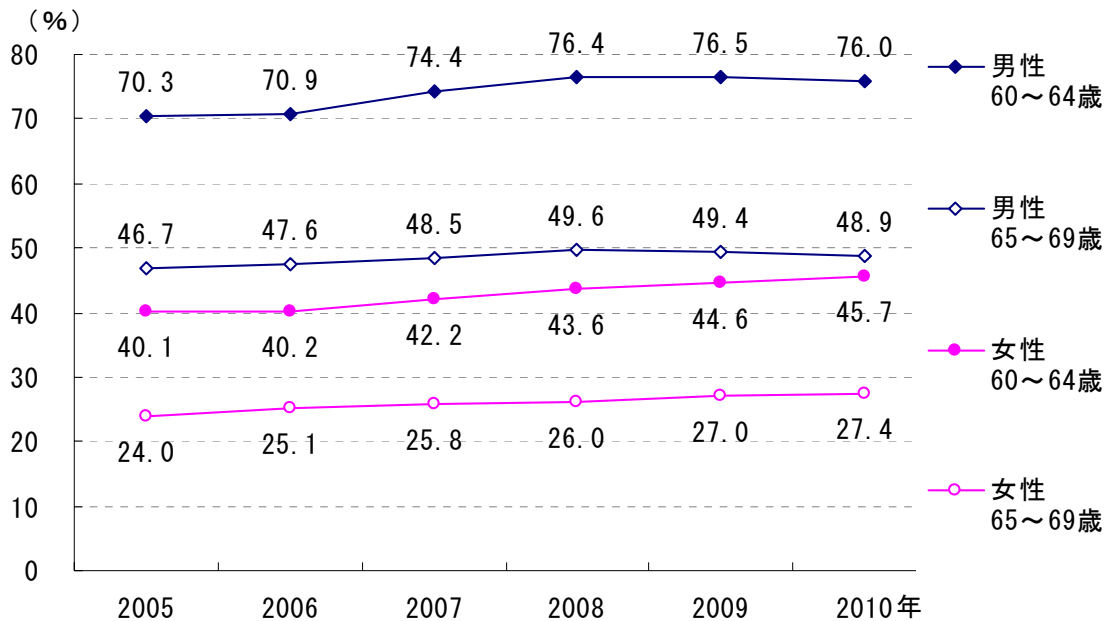
（注）2011 年 6 月 1 日現在調査。

（資料）厚生労働省「高年齢者の雇用状況」2011 年

また、総務省「労働力調査」により、年齢階級別の労働力率の推移をみると、男性は 60～64 歳、65～69 歳ともに 2006 年以降 2008 年までは上昇したものの、それ以降は若干低下している。一方、女性の労働力率は男性と比較して水準は低いものの、60～64 歳、65～69 歳ともに 2006 年以降順調に上昇している（図表 7）。

65～69 歳の労働力率は、2010 年時点で男性は 48.9%、女性は 27.4%と、男女とも、60～64 歳の労働力率の概ね 6 割にとどまっており、年金の支給開始年齢を 66 歳以上に引き上げるにあたっては、60 歳代後半の雇用確保が課題となる。

図表 7：男女別高齢者の労働力率の推移



(資料) 総務省「労働力調査」各年版

c. 高齢者雇用拡大のための雇用延長の対象年齢引き上げ

高齢者雇用安定法では、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の対象年齢は年金（特別支給の老齢厚生年金の定額部分）の支給開始年齢の引き上げに合わせ、2013年度までに段階的に65歳へ引き上げることとされている。また、これまでのところ、多くの企業は継続雇用制度の導入により、雇用延長を実施しているが、前述のとおり、継続雇用希望者については概ね雇用延長が実現しているようである。

そこで、年金の支給開始年齢を66歳以上に引き上げるにあたっては、一律の定年延長を企業に義務付けることは、現状では企業の負担が大きいとみられることから、雇用延長の対象年齢を65歳から更に引き上げることで対応するよう法改正が求められる。

(2) 繰上げ受給の容認

65歳以降の雇用確保のための法整備ができたとしても、現在の高齢者雇用確保措置の対象年齢の引き上げで対応するならば、継続雇用制度の対象に基準に該当せずに65歳以降の雇用継続ができない者が生じることは避けられない。また、65歳以降の就業を希望しない者もいると考えられることから、支給開始年齢の引き上げとともに、繰上げ受給を認めることは不可欠である。

現行制度においても、繰上げ受給が認められており、支給開始時期を1カ月繰り上げるとに年金額が0.5%減額される。例えば、65歳から支給される老齢基礎年金を60歳0カ月か

ら繰上げ受給すると、年金額は 30%減額される⁵。仮に、支給開始年齢を 68 歳に引き上げ、現行制度と同様に、1 カ月繰り上げるごとに年金額を 0.5%減額するとすれば、世帯類型別・受給開始年齢別の年金額は図表 8 の通りとなる。例えば、政府が「厚生年金標準世帯」としている、夫が平均的収入で 40 年間厚生年金に加入し、妻がその間専業主婦の世帯では、68 歳支給開始の場合の年金月額が夫婦の老齢基礎年金を含めて 23.2 万円であるが（2011 年度価格）、65 歳から繰上げ受給した場合には 18%減額され同 19.0 万円となる（図表 8）。

なお、1990 年代後半以降、夫婦共稼ぎ世帯が専業主婦世帯を上回っており、2010 年時点では共稼ぎ世帯比率が 56%を占める⁶。そこで、支給開始年齢が 68 歳に引き上げられ、65 歳から繰上げ受給した場合の夫婦共稼ぎ世帯の年金額⁷をみると、月額 23.1 万円となり（図表 8）、専業主婦世帯の 68 歳支給開始時の年金額とほぼ同額となる。したがって、支給開始年齢が引き上げられ、65 歳からの繰上げ受給を選択しても、夫婦共稼ぎ世帯であれば世帯の年金額は現在の厚生年金標準世帯の年金額を確保できるといえよう。

図表 8：支給開始年齢を 68 歳とした時の繰上げ受給による年金額（月額）

受給開始年齢	年金減額率	厚生年金標準世帯	基礎年金のみ	男性平均	女性平均	夫婦共稼ぎ世帯
68 歳	—	23.2 万円	6.6 万円	17.0 万円	11.2 万円	28.1 万円
67 歳	6 %	21.8 万円	6.2 万円	16.0 万円	10.5 万円	26.5 万円
66 歳	12 %	20.4 万円	5.8 万円	14.9 万円	9.8 万円	24.8 万円
65 歳	18 %	19.0 万円	5.4 万円	13.9 万円	9.2 万円	23.1 万円

（注）1.2011 年度価格で、1 カ月繰り上げるごとに年金額を 0.5%減額する場合。

2. 「厚生年金標準世帯」は、夫婦 2 人分の老齢基礎年金を含む標準的な世帯年金額。夫は平均的収入（平均標準報酬 36.0 万円）で 40 年間就業し、妻がその期間全て専業主婦の世帯で、夫婦とも同年齢の場合。

3. 「基礎年金のみ」は、40 年間保険料納付済（満額支給）の場合。

4. 「男性平均」は、2009 年度の男性 62 歳の平均厚生年金額（報酬比例部分のみ支給）と基礎年金満額支給の合計。「女性平均」は、2009 年度の女性 61 歳の平均厚生年金額（報酬比例部分のみ支給）と基礎年金満額支給の合計。

5. 「夫婦共稼ぎ」は、「男性平均」と「女性平均」の合計。四捨五入の関係で合計は必ずしも一致しない。

（資料）厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業の概況」2009 年度によりみずほ総合研究所作成

⁵ 1941 年 4 月 2 日以降生まれの人が対象。1941 年 4 月 1 日以前生まれの人が繰上げ受給をすると年金額は年単位で減額され、5 年繰上げ 60 歳から老齢基礎年金を受給した場合には年金額が 42%減額されていた。また、支給開始年齢を繰り下げて受給する場合には（繰下げ受給）、繰下げ期間に応じて年金額が増額される。

⁶ 総務省「労働力調査（詳細集計）」による。共稼ぎ世帯は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。専業主婦世帯は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。

⁷ ここでは、2009 年度の男女の平均厚生年金額と基礎年金満額支給の合計とした。

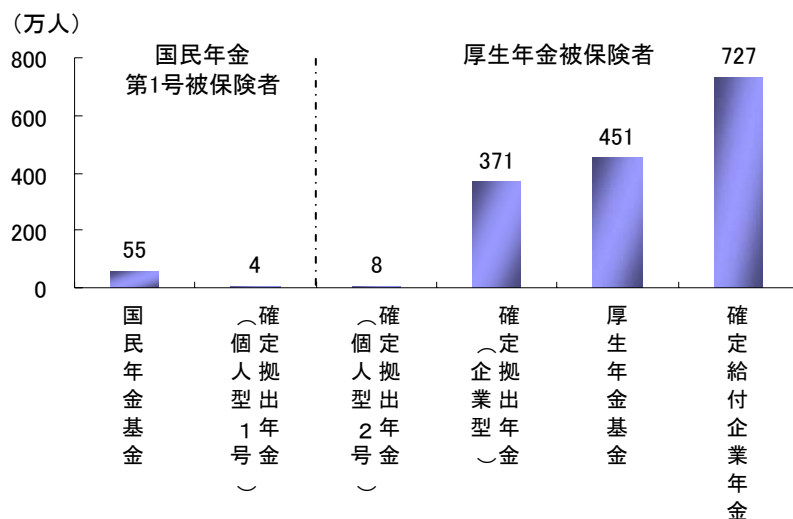
(3) 私的年金の拡充

公的年金の支給開始年齢を引き上げるには、私的年金の拡充策の実施も必要である。

わが国の年金制度は、3階建てで構成されている。1階部分は全国民共通の国民年金、2階部分は厚生年金と共済年金、3階部分は企業年金、確定拠出年金、国民年金基金である⁸。年金の支給開始年齢を引き上げるにあたっては、退職から支給開始年齢までの所得の空白期間が生じる可能性がある。そこで、その間の所得として、3階部分の年金を受給できるよう、3階部分の年金を拡充する施策が求められる。

2011年3月末現在の企業年金の加入者数をみると、確定給付企業年金が727万人、厚生年金基金が451万人、確定拠出年金（企業型）が371万人となっている（図表9）。単純に合計すると1,549万人であり、厚生年金被保険者数3,425万人（2010年3月末現在）の5割弱であるが、複数の企業年金を併用している企業があることから、厚生年金被保険者のうち企業年金に加入している者の割合は更に低い。

図表 9：3階部分の年金の加入者数（2011年3月現在）



（注）私立学校教職員共済加入者（2010年3月末現在48万人）の一部は企業年金にも加入している。

（資料）厚生労働省、企業年金連合会ほか

また、企業年金に加入していない厚生年金被保険者は、確定拠出年金（個人型）に加入することができるが、2011年3月末時点の加入者数は8万人にとどまっている。一方、国民年金第1号被保険者⁹（2010年3月末時点1,985万人）は、確定拠出年金（個人型）や国民年金基金に加入することができるが、確定拠出年金（個人型）の加入者数は4万人、国民年金基金の加入者数は55万人にとどまっている（2011年3月末現在）。

⁸ 民間の保険会社等で取り扱う個人年金を4階部分ということもある。

⁹ 20歳以上60歳未満の自営業者・農業者とその家族、学生、無職の者、厚生年金に加入していない短時間労働者等。

3 階部分の年金制度は、掛金拠出時、運用時、年金給付時のいずれにおいても税制上優遇されているが、個人が任意で加入する確定拠出年金（個人型）や国民年金基金の加入が進んでいない。この原因としては、周知が不十分であることや、加入対象外となる者がいること、また、拠出限度額が低いといった点を指摘することができる。第 1 号被保険者については、保険料を全額納付していれば、国民年金基金と確定拠出年金の合計で月額 6.8 万円拠出できるが¹⁰、厚生年金被保険者の確定拠出年金の拠出は限定的である。まず、個人型に加入できるのは、いずれの企業年金の加入対象となっていない者のみで、拠出限度額は制度導入時の月額 1.5 万円からは引き上げられたものの現時点においても同 2.3 万円にとどまっている。企業年金の加入者についても、必ずしも全員に企業年金の受給権が生じるわけではないことや¹¹、必ずしも十分な年金額が支給されるとは限らないことから、確定拠出年金の個人型への加入対象者を拡大することも検討すべきであろう。なお、確定拠出年金の企業型については、2012 年 1 月から企業拠出に加えて従業員本人の拠出（マッチング拠出）も認められるが、企業拠出と従業員拠出の合計額が拠出限度額を超えないこと¹²、従業員拠出額は企業拠出額を超えないこと、といった条件がついているため、マッチング拠出による拠出額の拡充効果は限定的になるとみられる。

確定拠出年金の個人型への加入は、2002 年 1 月から開始され、もうすぐ制度発足 10 年を迎えるなかで、加入者が合計で 12 万人にとどまっている。退職から公的年金の支給開始年齢までのつなぎ年金として私的年金の役割が期待されるなか、私的年金の拡充案として、新たな制度を作ることを選択肢となりうるが、確定拠出年金の更なる拡充で対応する方が容易であり、加入対象者や拠出限度額の拡充の検討が求められる。

(4) 早期決定

年金の支給開始年齢を引き上げる 4 つ目の条件としては、早期決定が挙げられる。

60 歳代の労働力率が高まりつつあるものの、65 歳以上の高齢者世帯の世帯所得のうち年金の占める割合は約 7 割、所得が年金のみ的高齢者世帯の割合が約 6 割となっており¹³、依然として高齢者世帯において年金の果たす役割は大きい。したがって、年金の支給開始年齢を引き上げるには、高齢期の生活設計が急に狂わないよう引き上げ決定から実施まで十分な期間が必要である。

ここで、過去の年金支給開始年齢の引き上げ決定から実施までの期間について確認する。厚生年金の制度発足当初の支給開始年齢は、男女とも 55 歳だった¹⁴。その後、1954 年の改正

¹⁰ 国民年金の付加年金（月額保険料 400 円）を支払っている場合には月額 6.7 万円が限度となる。

¹¹ 企業年金の受給権は加入期間 20 年以上を条件としている企業が多い。

¹² 確定拠出年金（企業型）のみの導入している企業の従業員は月額 5.1 万円、厚生年金基金等の確定給付型の年金を実施している企業の従業員は月額 2.55 万円が拠出限度額となっている。

¹³ 厚生労働省「国民生活基礎調査」2009 年による。

¹⁴ 厚生年金の前身は、1942 年に制定された労働者年金保険である。これは男性の現業労働者のみを対象とした制度で支給開始年齢は 55 歳だった。1944 年に事務職や女性も対象とした厚生年金保険が発足し、支給開始年齢は男女とも 55 歳とされた。

で、男性の支給開始年齢を 55 歳から 60 歳へ引き上げることが決定され、引き上げスケジュールは 1957 年から 4 年に 1 歳ずつ 16 年かけて引き上げることとされた。一方、女性の支給開始年齢を 55 歳から 60 歳とすることが決まったのは 1985 年の改正であり、1987 年から 3 年に 1 歳ずつ 12 年かけて引き上げが実施された。

また、60～64 歳に支給されている「特別支給の老齢厚生年金」の「定額部分」の支給開始年齢を 60 歳から段階的に引き上げ、将来は支給しないことが決定されたのは 1994 年の年金改正であり、前述の通り、実施は、男性は 2001 年から、女性は 2006 年からである。「報酬比例部分」の支給開始年齢が 60 歳から 65 歳へ引き上げることが決定されたのは 2000 年の年金改正であり、男性は 2013 年から、女性は 2018 年からとされた。いずれも 3 年に 1 歳ずつ 12 年かけて引き上げることとされており、支給開始年齢が 65 歳以上となるのは、男性は 2025 年、女性は 2030 年以降の予定である。

なお、米国、英国、ドイツは、日本より平均寿命が短く高齢化率が低いものの¹⁵、日本に先駆けて年金の支給開始年齢を 67～68 歳へ引き上げることが決定している。いずれも引き上げのペースには配慮されており、決定から実施まで十分な期間が設けられている（図表 10）。

例えば、米国は、65 歳から 67 歳へ引き上げの途中であるが、引き上げが決定されたのは 1983 年で引き上げ開始まで 20 年の期間が設けられた。また、引き上げスケジュールも緩やかで、1 年に年齢を 2 カ月ずつ引き上げることとされているうえ、66 歳へ引き上げ完了後、67 歳への引き上げ開始まで 12 年の期間が設けられている。

一方、英国の支給開始年齢は、男性 65 歳、女性 60 歳であるが、まず女性を 65 歳へ引き上げ、その後、男女とも段階的に 68 歳へ引き上げられる予定である。68 歳への引き上げが決定されたのは 2007 年であり、当初は 66 歳への引き上げ開始が 2024 年とされていたが、2011 年の改正で 2018 年開始と 6 年前倒しされた。引き上げスケジュールは 2 カ月ごとに年齢が 1 カ月ずつ引き上げられる。67 歳、68 歳への引き上げスケジュールは当初予定通りであり、68 歳への引き上げが完了するのは 2046 年の予定である。

ドイツの支給開始年齢は現在 65 歳であるが、2007 年に 67 歳への引き上げが決定している。引き上げスケジュールは、2012 年から 1 年に年齢を 1 カ月ずつ引き上げ 66 歳へ、その後、2024 年から 1 年に年齢を 2 カ月ずつ引き上げ、67 歳への引き上げが完了するのは 2029 年の予定である。

日本では、次期年金改革において、年金の支給開始年齢の引き上げは見送られる見通しであるが、将来的に引き上げが必要であるならば、引き上げの決定を先送りすることなく早期に決定し、引き上げの実施までに十分な期間を設けることが求められる。

¹⁵ 各国の平均寿命は、日本は男性 79.59 歳、女性 86.44 歳（2009 年）、米国は男性 75.4 歳、女性 80.4 歳（2007 年）、英国は男性 77.4 歳、女性 81.6 歳（2006～2008 年）、ドイツは男性 77.17 歳、女性は 82.40 歳（2006～2008 年）。2010 年の高齢化率（日本は実績、その他は UN World Population Prospects : The 2010 Revision による推計）は、日本 23.0%、米国 13.1%、英国 16.6%、ドイツ 20.4%。

図表 10：日本と主要国の年金の支給開始年齢引き上げ予定

	現在の支給開始年齢	引き上げ予定
日 本	定額部分 ・ 男性 64 歳 ・ 女性 62 歳 【1994 年】	定額部分 ・ 60～65 歳へ 3 年に 1 歳ずつ引き上げ中 ・ 男性は 2013 年度に、女性は 2018 年度に 65 歳へ
	報酬比例部分 ・ 60 歳 【2000 年】	報酬比例部分 ・ 60～65 歳へ 3 年に 1 歳ずつ引き上げ ・ 男性は 2013～2025 年度にかけて、女性は 2018～2030 年度にかけて 65 歳へ
米 国	・ 66 歳 【1983 年】	・ 2003～2009 年にかけて 1 年に年齢を 2 ヶ月ずつ引き上げ 66 歳へ ・ 2021～2027 年にかけて 1 年に年齢を 2 ヶ月ずつ引き上げ 67 歳へ
英 国	・ 男性 65 歳 ・ 女性 60 歳 【2007 年】	・ 女性は 2010～2018 年にかけて 65 歳へ引き上げ ・ 男女とも 2018～2020 年にかけて 2 ヶ月に年齢を 1 カ月ずつ引き上げ 66 歳へ、2034～2036 年にかけて同 67 歳へ、2044～2046 年にかけて同 68 歳へ
ドイツ	・ 65 歳 【2007 年】	・ 2012～2023 年にかけて 1 年に年齢を 1 カ月ずつ引き上げ 66 歳へ、2024～2029 年にかけて 1 年に年齢を 2 ヶ月ずつ引き上げ 67 歳へ

(注) 【 】内は支給開始年齢の決定時期。英国は、2007 年の年金改正で 2024～2026 年にかけて 66 歳へ引き上げとしていたが、2011 年の年金改正で 6 年前倒しすることとされた。これにあわせて女性の支給開始年齢を 60 歳から 65 歳への引き上げ完了時期も 2020 年から 2018 年に前倒しされた。

(資料) 厚生労働省、米国社会保障庁、英国雇用年金省の各ホームページ、OECD "Pensions at a Glance"等によりみずほ総合研究所作成

4. おわりに

年金財政の状況について、2004 年に実施された財政再計算と、2009 年に実施された財政検証の結果を比較すると、2004 年時点の想定を上回る高齢化の進展や、デフレによりマクロ経済スライドが実施されなかった影響等により、2009 年の給付費の見通しは 2004 年の見通しを上回った。保険料収入は厚生年金被保険者数が 2004 年の見通しより増加した影響で 2009 年見通しでは若干増加したものの、給付増を上回るには至らなかった。この結果、2009 年の年金積立金の見通しは、国民年金、厚生年金ともに 2004 年の見通しより減少した。

また、厚生年金世帯の給付水準を所得代替率¹⁶でみると、2004 年時点では現役世代の手取り賃金の 59.3%であり、2009 年には 57.5%に低下する見通しだったが、2009 年の財政再検

¹⁶ 「厚生年金の標準世帯」における現役世代の手取り賃金に占める年金額の割合。将来、50%まで引き下げることが予定されている。

証では 62.3%へと逆に水準が上がっている。

年金財政については、少なくとも 5 年ごとに財政の健全性を検証することとされており、次の財政検証までに所得代替率が 50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整の終了その他の措置を講ずるとともに、給付及び負担の在り方について検討を行い、所要の措置を講ずるとされている。2009 年の財政検証では、年金積立金の見通しは、前回より減少し、2004 年の見通しより所得代替率が上がったものの、次の財政検証時点で所得代替率が 50%を下回ることではなく、現段階では年金財政の健全性は確認されていると判断され、給付と負担の在り方の見直しは検討されなかった。

しかし、今後も少子高齢化の進行に歯止めが掛からず、デフレ傾向が続いて実質的な年金の給付水準の引き下げが困難となれば、更なる年金財政悪化が懸念される。そこで、給付総額の抑制のため、支給開始年齢の引き上げは一つの選択肢となるが、もし、支給開始年齢の引き上げを実施しないのであれば、年金財政の健全化を維持するための他の手段を選択することが必要になる。

現在、検討が進められている年金改革案では、高所得者の年金額の調整や、物価下落時に年金額を引き下げなかったために生じている特例水準の解消¹⁷といった年金給付総額を抑制するための案が優先的に検討すべき事項として挙げられている¹⁸。その他、継続的に検討すべき課題として、支給開始年齢の引き上げとともに、デフレ下のマクロ経済スライドの発動等が挙げられている。

給付水準を引き下げず、支給開始年齢を引き上げないとすれば、年金制度を長期的に持続可能な制度とするには、大幅な経済情勢の好転がない限り、保険料や公費の負担増が必要となる。年金財政安定化のためには、いずれかの痛みを伴うことは避けられず、支給開始年齢の引き上げを見送り負担増を受け入れるのか、または負担増を避けるために支給開始年齢を引き上げるのかは、国民の選択である。

2012 年には、2010 年の国勢調査に基づく将来推計人口が発表される見通しである。新たな将来推計人口と、新たな経済前提の見通しをもとに、支給開始年齢を引き上げた場合と引き上げない場合の将来の給付と負担の見通しを示され、国民が判断できる材料が提供されることが望まれる。

¹⁷ 現在、実際に支給されている年金は、過去、物価下落時に年金額を据え置いた（物価スライド特例措置）経緯から、特例的に、本来よりも高い水準で支給されている。これが「特例水準」である。一方、法律上本来想定している年金額が「本来水準」であり、特例水準と本来水準の現在の差は 2.5%である。

¹⁸ 社会保障審議会年金部会による。

＜参考文献＞

- 鈴木将覚（2011）「消費税増税案の評価と課題～長期の消費税率引き上げ計画と税の累進度の提示を～」みずほ総合研究所『みずほ政策インサイト』【社会保障と税の一体改革シリーズ①】（2011年7月19日）
- 堀江奈保子（2010a）「年金改革後の給付水準はどうなるか～早期着手が求められる年金改革案の検討～」みずほ総合研究所『みずほ政策インサイト』（2010年1月26日）
- （2010b）「少子高齢化社会の社会保障改革～持続可能な社会保障制度とするには～」みずほ総合研究所『みずほ政策インサイト』（2010年10月8日）
- （2011）「年金改革案の評価と課題～少子高齢化社会で持続可能な制度の構築を～」みずほ総合研究所『みずほ政策インサイト』【社会保障と税の一体改革シリーズ②】（2011年7月22日）
- みずほ総合研究所（2006）「図解年金のしくみ〔第5版〕年金制度の問題点を理解するための論点40」東洋経済新報社
- （2011）「社会保障と税の一体改革案の評価と課題～高齢者給付の効率化と現役世代への支援拡充を～」みずほ総合研究所『緊急レポート』（2011年6月10日）
- 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