

も 65 歳が原則であるが、年齢だけで一律に考えるのではなく、個々の状況は千差万別であることを忘れるべきでない。

そのことを踏まえたうえで年金について考える場合、平均的には高齢者が元気になっているのであれば、働くことが可能な高齢者には就業の形で世の中に貢献してもらい、高齢者も支える年金にしていく必要があるのではないだろうか。賦課方式の年金は、単純化して言えば、若者が働いて高齢者を養う、というものである。しかし、超高齢社会では高齢者も働ける人は支え手としての役割を果たしていくことで、年金制度の持続性はより強固に確保されることになるものと考えられる。

そのためには、高齢者の雇用促進を図ると同時に、それが年金財政へ貢献するか又は少なくとも中立的であることが求められるであろう。また、多様な個人差に着目すると、支える側と支えられる側を截然と区分して考えるのではなく、支えられながら支える人もいるという状態を自然なものとして是認することも同時に必要であると考えられる。

本稿では、高齢者の就業についての現状を確認するとともに、かかる観点に立って、年金制度として考えられる幾つかの選択肢を提示し、検討を試みることにする。

## II. 年金受給者アンケートによる高齢者就業の現状

それでは、高齢者の就業の状況や意識はどうなっているであろうか。以下ではその現状を年金受給者に対するアンケート調査の結果で確認することとしたい。

高齢者の就業は今後のわが国の年金制度に対し重要な要因になるとの認識の下、本調査研究の一環として、厚生年金受給者に対するアンケート調査を実施した。調査の概要などは本報告書に別途記述されているので、以下では調査結果のうち本章の記述に関する幾つか特定の事項について概観することとする。

### 1. 仕事についている人たちの状況

まず、本アンケート調査の対象になった厚生年金受給者のうち、収入の伴う仕事についていると回答した者の割合は 23.3%であった。年齢階級別には第 1 表のとおりであった。年齢が高くなるほど仕事から離れる者の割合が増えるという常識的な傾向が現れている。

〔第 1 表〕 年齢 5 歳階級別、就業者の割合 (%)

|         |      |
|---------|------|
| 60—64 歳 | 34.5 |
| 65—69 歳 | 21.6 |
| 70 歳—   | 12.5 |
| 不詳      | 19.6 |
| 総数      | 23.3 |

仕事についていると答えた人たちの就業形態の内訳は第2表のとおりであった。企業に勤めていると考えることができるものの割合は、会社、団体の役員を含め、73.9%であり、中でも「パート・アルバイト」が33.3%と最も多かった。年齢階級別にみると、雇用される者は年齢とともに割合が減り、代わって自営業、自由業が増える傾向がある。また、「嘱託」というのは高齢者特有の就業形態であると考えられるが、1週間の勤務時間は正規社員とほとんど変わらない（第3表）。なお、嘱託は70歳以上になると大きく減ることも特徴的である。

〔第2表〕 年齢5歳階級別、就業者の就業形態の割合（%）

|       | 自営業主、自由業 | 家族従業（家業などの手伝い） | 正規職員・正規従業員 | パート・アルバイト | 嘱託   | 人材派遣企業の派遣社員 | その他の雇用者 | 会社・団体などの役員 | 家庭での内職 | その他 | 総計  |
|-------|----------|----------------|------------|-----------|------|-------------|---------|------------|--------|-----|-----|
| 60-64 | 5.8      | 0.7            | 14.4       | 36.7      | 20.9 | 2.2         | 7.9     | 3.6        | 0      | 7.9 | 100 |
| 65-69 | 12.8     | 2.3            | 9.3        | 26.7      | 20.9 | 3.5         | 10.5    | 8.1        | 0      | 5.8 | 100 |
| 70-   | 23.8     | 4.8            | 2.4        | 28.6      | 9.5  | 2.4         | 9.5     | 19         | 0      | 0   | 100 |
| 不詳    | 0        | 11.1           | 0          | 66.7      | 0    | 0           | 11.1    | 0          | 11.1   | 0   | 100 |
| 合計    | 10.5     | 2.2            | 10.5       | 33.3      | 18.5 | 2.5         | 9.1     | 7.2        | 0.4    | 5.8 | 100 |

〔第3表〕 就業形態別、1週間の就業時間数（時間）

| 自営業主、自由業 | 家族従業（家業などの手伝い） | 正規職員・正規従業員 | パート・アルバイト | 嘱託   | 人材派遣企業の派遣社員 | その他の雇用者 | 会社・団体などの役員 | その他  | 総計   |
|----------|----------------|------------|-----------|------|-------------|---------|------------|------|------|
| 28.0     | 24.0           | 37.3       | 23.9      | 36.9 | 25.2        | 26.2    | 34.0       | 35.0 | 29.6 |

図表○を見ると、現在働いている人たちの週当たりの就業時間は平均29.6時間、月当たりの就業日数は平均17.8日であった。今回のアンケート調査では60歳台前半より後半の方がどちらも幾分多い結果になったが、むしろ、ほとんど変わらないと見るべきなのかもしれない。

〔第4表〕 年齢5歳階級別、就業者の週当たり平均就業時間と月当たり平均就業日数

| 年齢    | 就業時間 | 就業日数 |
|-------|------|------|
| 60-64 | 30.2 | 17.7 |
| 65-69 | 31.6 | 18.4 |
| 70-   | 25.2 | 17.5 |
| 不詳    | 15.5 | 12.4 |
| 総計    | 29.6 | 17.8 |

勤め先からの給与のある人の平均月収は 13 万 9,000 円であった。年齢階級別に見ると、60-64 歳で 14 万 1,000 円、65-69 歳で 15 万 1,000 円、70 歳以上で 11 万 7,000 円、年齢不詳が 5 万円であった。

また、在職老齢年金による支給停止をされていると答えた人は、会社、団体の役員を含め企業に勤めていると考えられる者の 26.8%であり、支給停止額の平均額は月額 6 万 6,500 円であった。

## 2. 仕事についていない人たちの就業意識

次に、仕事についていない人にその理由を聞いたところ、最も多かったのは、「適当な仕事が見つからなかった」であった。次に多かったのは、「健康上の理由（介護など）」、そして、「もう十分に働いて、疲れたから」という順であった。年齢が上がるにつれて、適当な仕事が見つからないことを理由とするものが減っている。逆に、健康上の理由やもう十分に働いて疲れたことを理由とするものが増える傾向にある。

〔第 5 表〕 年齢 5 歳階級別、仕事についていない理由（%）

| 年齢層   | 適当な仕事が見つからなかった | 請負や内職の仕事の注文がなかった | 健康上の理由 | 家族の健康上の理由(介護など) | 家庭の事情(家事等) | 働いた場合の年金の手続きが複雑だから | 仕事以外のやりたいことがあったから | 十分な年収があるので、あえて働く必要がないから | もう十分に働いて、疲れたから | その他 | 無回答  | 総計    |
|-------|----------------|------------------|--------|-----------------|------------|--------------------|-------------------|-------------------------|----------------|-----|------|-------|
| 60-64 | 38.7           | 0.4              | 13.4   | 8.4             | 5.0        | 1.1                | 7.3               | 2.3                     | 16.1           | 1.5 | 5.7  | 100.0 |
| 65-69 | 30.9           | 0.6              | 25.1   | 3.9             | 3.9        | 1.0                | 10.0              | 1.9                     | 15.1           | 1.9 | 5.8  | 100.0 |
| 70-   | 20.4           | 0.3              | 20.8   | 3.5             | 4.2        | 1.4                | 7.3               | 2.4                     | 24.2           | 5.2 | 10.4 | 100.0 |
| 不詳    | 16.7           | -                | 27.8   | 5.6             | 2.8        | 2.8                | 5.6               | 2.8                     | 8.3            | 5.6 | 22.2 | 100.0 |
| 合計    | 29.2           | 0.4              | 20.4   | 5.1             | 4.2        | 1.2                | 8.1               | 2.2                     | 18.1           | 3.0 | 7.9  | 100.0 |

必ずしも自らの意思で仕事についていないのではないと考えられる者（第 5 表の「適当な仕事が見つからなかった」から「働いた場合の年金の手続きが複雑だったから」までを選んだ回答者）に対し、どのような条件が整ったら再び仕事をするか聞いたところ、やはり最も多かった答えは、「適当な仕事が見つかったら」であったが、年齢とともにこれは低下し、代わって、「健康が回復したら」を挙げる者が多くなる傾向にあった。

〔第 6 表〕 年齢 5 歳階級別、やむなく仕事についていない者が再び仕事をする条件（%）

| 年齢層   | 適当な仕事が見つかったら | 企業・開業の準備が整えば | 請負や内職の仕事の注文がくるようになったら | 健康が回復したら | 家族の健康が回復したら(介護など) | 家庭の事情(家事等)が解消したら | 働いた場合の年金の手続きが簡単になったら | その他 | 無回答  | 総計    |
|-------|--------------|--------------|-----------------------|----------|-------------------|------------------|----------------------|-----|------|-------|
| 60-64 | 55.4         | 0.0          | 0.6                   | 17.1     | 8.6               | 4.0              | 1.1                  | 4.0 | 9.1  | 100.0 |
| 65-69 | 49.8         | 0.0          | 1.0                   | 25.6     | 5.4               | 3.4              | 2.0                  | 4.4 | 8.4  | 100.0 |
| 70-   | 39.0         | 0.0          | 0.7                   | 28.8     | 4.8               | 3.4              | 2.1                  | 6.2 | 15.1 | 100.0 |
| 不詳    | 35.0         | 5.0          | 0.0                   | 35.0     | 10.0              | 5.0              | 0.0                  | 5.0 | 5.0  | 100.0 |
| 合計    | 48.2         | 0.2          | 0.7                   | 24.1     | 6.4               | 3.7              | 1.7                  | 4.8 | 10.3 | 100.0 |

### 3. 受け取る年金額等の状況

なお、回答した人本人の公的年金受給額の平均は 17 万 1,000 円であり、これを含め本人の収入合計額の平均は 23 万 1,000 円であった。また、国民年金（老齢基礎厚生年金）の繰上げ受給について聞いたところ、有無について回答した人の 19.7%が繰り上げて受給していた。

#### （補足） 政府の統計調査による高齢者就業の状況

前節で見た年金受給者アンケート調査は、既に年金を受給し始め厚生年金受給者協会に加入している人々についての状況であるので、雇用や就業しているものの割合や就業に対する意欲などは同年代の高齢者に比較して低い数値を示すことが考えられる。そこで、前節の調査結果を補足する観点から、2004年に厚生労働省により実施された高齢者就業実態調査及び総務省により実施されている労働力調査による数値を見ることにする。

### 4. 高齢者就業実態調査

高齢者就業実態調査は、経済社会の構造変化を背景とした労働市場の大きな変化が雇用構造に与える影響などの実態を把握するため、毎年テーマを変えて実施されている雇用構造に関する特別調査として厚生労働省によって行われたものである。2004年調査のテーマが高齢者就業であった。この調査は、調査対象が55歳以上69歳以下の者であること、また、調査対象時期は基本的には2004年10月1日であり、年金法改正や高齢者雇用安定法改正は成立した後であるが、年金法改正事項の大半はまだ未施行の段階であり、65歳までの継続雇用制度なども未実施であったことに注意する必要がある。まず、就業、不就業の状況については、各年齢階層における総人口に対する就業者の割合は、55歳代後半で76.0%、60歳台前半で55.1%、60歳台後半で38.5%であった。いずれにおいても男子の方が女子より割合が高いが、男女ともに年齢が高くなるのにしたがって顕著に低下している。

〔第7表〕 性、年齢別高齢者数及び就業状況別高齢者割合

（単位：千人、％）

| 性、年齢 | 高齢者          |          |        | 就業者<br>（9月中に収入<br>になる仕事をし<br>た者） | 不就業者<br>（9月中に収入<br>になる仕事をし<br>なかった者） | 就業希望者<br>（仕事をしたい<br>と思いながら仕<br>事に就けなかつ<br>た者） | 非就業希望者<br>（仕事をしたい<br>と思わなかつ<br>た者） |
|------|--------------|----------|--------|----------------------------------|--------------------------------------|---|------------------------------------|
|      |              |          |        |                                  |                                      |   |                                    |
| 計 計  | [25, 635. 0] | (100. 0) | 100. 0 | 58. 2                            | 41. 8                                | 15. 8   | 26. 0                              |

|   |        |            |         |       |      |      |      |      |
|---|--------|------------|---------|-------|------|------|------|------|
|   | 55～59歳 | [ 9,640.0] | ( 37.6) | 100.0 | 76.0 | 24.0 | 10.9 | 13.1 |
|   | 60～64歳 | [ 8,652.0] | ( 33.8) | 100.0 | 55.1 | 44.9 | 17.9 | 26.9 |
|   | 65～69歳 | [ 7,343.0] | ( 28.6) | 100.0 | 38.5 | 61.5 | 19.6 | 42.0 |
| 男 | 計      | [12,439.0] | ( 48.5) | 100.0 | 71.5 | 28.5 | 14.2 | 14.2 |
|   | 55～59歳 | [ 4,762.0] | ( 18.6) | 100.0 | 90.1 | 9.9  | 7.7  | 2.3  |
|   | 60～64歳 | [ 4,193.0] | ( 16.4) | 100.0 | 68.8 | 31.2 | 16.1 | 15.1 |
|   | 65～69歳 | [ 3,484.0] | ( 13.6) | 100.0 | 49.5 | 50.5 | 21.0 | 29.6 |
| 女 | 計      | [13,196.0] | ( 51.5) | 100.0 | 45.6 | 54.4 | 17.2 | 37.2 |
|   | 55～59歳 | [ 4,878.0] | ( 19.0) | 100.0 | 62.2 | 37.8 | 14.1 | 23.7 |
|   | 60～64歳 | [ 4,459.0] | ( 17.4) | 100.0 | 42.3 | 57.7 | 19.7 | 38.0 |
|   | 65～69歳 | [ 3,859.0] | ( 15.1) | 100.0 | 28.5 | 71.5 | 18.3 | 53.2 |

雇用期間の定めについては、男子で50歳台から60歳台になると、期間を特に定めない割合が大きく低下し、代わって、有期雇用が大きく増えるのが特徴的といえる。男子ほど顕著ではないが女子についても同様の傾向がある。

同様に、勤務形態についても、男子で50歳台から60歳台になると、普通勤務の割合が大きく低下し、代わって、短期雇用が大きく増えている。女子も同様の傾向があるとはいえず、男子ほどではない。派遣の割合は60歳台になると若干増えるが、雇用期間の定めや勤務形態ほどの大きな変化は見られない。

〔第8表〕 性、年齢5歳階級別、就業者の雇用形態、勤務形態の状況

(単位：%)

| 性、年齢   | 就業者   | 雇 用 形 態         |               |                |                 |     |
|--------|-------|-----------------|---------------|----------------|-----------------|-----|
|        |       | 雇用期間を<br>特に定めない | 1年を超え<br>5年以内 | 1ヵ月を超え<br>1年以内 | 1ヵ月以内<br>(日雇含む) | 不明  |
| 男      | 100.0 | 66.9            | 13.0          | 18.5           | 1.6             | -   |
| 55～59歳 | 100.0 | 84.2            | 9.1           | 5.8            | 0.9             | -   |
| 60～64歳 | 100.0 | 42.7            | 20.9          | 34.2           | 2.3             | -   |
| 65～69歳 | 100.0 | 50.2            | 11.6          | 35.8           | 2.5             | -   |
| 女      | 100.0 | 68.7            | 7.7           | 21.6           | 2.0             | 0.1 |
| 55～59歳 | 100.0 | 71.8            | 5.8           | 21.0           | 1.4             | -   |
| 60～64歳 | 100.0 | 63.8            | 10.6          | 23.0           | 2.3             | 0.2 |
| 65～69歳 | 100.0 | 64.7            | 10.1          | 20.7           | 4.2             | 0.3 |

| 性、年齢   | 勤務形態 |       |       |      |          |     |
|--------|------|-------|-------|------|----------|-----|
|        | 普通勤務 | 短時間勤務 | 1日の労働 | 勤務日数 | 1日の労働時間が | 不明  |
|        |      |       | 時間が短い |      | が短い      |     |
| 男      | 81.5 | 18.5  | 5.3   | 8.5  | 4.7      | -   |
| 55～59歳 | 95.8 | 4.2   | 1.4   | 2.2  | 0.5      | -   |
| 60～64歳 | 68.4 | 31.6  | 9.1   | 14.8 | 7.7      | -   |
| 65～69歳 | 52.1 | 47.9  | 12.8  | 20.2 | 15.0     | -   |
| 女      | 51.4 | 48.5  | 23.0  | 10.6 | 14.9     | 0.1 |
| 55～59歳 | 57.7 | 42.3  | 21.8  | 8.5  | 12.0     | 0.1 |
| 60～64歳 | 43.4 | 56.6  | 24.7  | 13.6 | 18.4     | -   |
| 65～69歳 | 38.7 | 61.3  | 25.4  | 13.9 | 22.0     | -   |

就業者の就業理由別内訳を見ると、圧倒的に多いのは経済的理由であり、中でも、自分と家族の生活を維持するためというのがどの年代層でも過半を占めている。しかし、この理由は高年代になるほど割合が低下し、代わって、生きがいや社会参加、頼まれたり時間に余裕があること、健康上の理由などが増えている。

〔第9表〕 性、年齢5歳階級別、就業理由別、高年齢就業者割合

(単位：%)

| 性、年齢   | 就業者          | 経済上の理由 | 自分と家族の生活を維持するため |            | 生活水準を上げるため | その他 | 不明  | 健康上の理由<br>(健康に良いからなど) | いきがい、社会参加のため | 頼まれたから、時間に余裕があるから | その他 | 不明 |
|--------|--------------|--------|-----------------|------------|------------|-----|-----|-----------------------|--------------|-------------------|-----|----|
|        |              |        | 自分と家族の生活を維持するため | 生活水準を上げるため |            |     |     |                       |              |                   |     |    |
| 男      | [71.5] 100.0 | 79.2   | 75.0            | 3.1        | 0.8        | 0.2 | 4.2 | 6.5                   | 4.8          | 4.4               | 0.9 |    |
| 55～59歳 | [90.1] 100.0 | 91.7   | 88.7            | 2.1        | 0.7        | 0.1 | 0.6 | 2.4                   | 1.1          | 3.3               | 0.9 |    |
| 60～64歳 | [68.8] 100.0 | 71.8   | 67.4            | 3.6        | 0.7        | 0.3 | 6.3 | 9.3                   | 6.1          | 5.5               | 1.0 |    |
| 65～69歳 | [49.5] 100.0 | 60.3   | 53.9            | 4.9        | 1.4        | 0.1 | 9.6 | 11.8                  | 12.1         | 5.3               | 0.9 |    |
| 女      | [45.6] 100.0 | 67.6   | 57.9            | 7.5        | 1.9        | 0.3 | 5.1 | 10.6                  | 8.1          | 7.6               | 1.0 |    |
| 55～59歳 | [62.2] 100.0 | 72.4   | 62.7            | 7.9        | 1.5        | 0.3 | 3.2 | 9.4                   | 6.5          | 7.6               | 0.8 |    |
| 60～64歳 | [42.3] 100.0 | 67.1   | 56.9            | 7.6        | 2.2        | 0.4 | 5.6 | 11.3                  | 9.1          | 5.8               | 1.0 |    |
| 65～69歳 | [28.5] 100.0 | 55.3   | 46.6            | 6.0        | 2.5        | 0.2 | 9.3 | 12.5                  | 10.8         | 10.8              | 1.3 |    |

仕事からの収入については、年齢層が上がるほど平均の収入額は低下するが、ここでも、男子の50歳台から60歳台にかけての減少額が大きいことが見て取れる。

〔第10表〕 性、年齢5歳階級別、仕事からの収入月額

| 性、年齢層     | 平均月収（円） |
|-----------|---------|
| 男         | 34.1    |
| 55 ～ 59 歳 | 41.5    |
| 60 ～ 64 歳 | 28.9    |
| 65 ～ 69 歳 | 23.3    |
| 女         | 14.3    |
| 55 ～ 59 歳 | 15.9    |
| 60 ～ 64 歳 | 13.1    |
| 65 ～ 69 歳 | 11.8    |

主な収入源の状況は、男子は主に自分の収入、女子は主に配偶者の収入で暮らす割合が圧倒的に高いが、女子の60歳台後半で、配偶者の収入に依存する割合が幾分低下し、自分の収入や子などの収入で暮らす割合が高くなっている。

〔第11表〕 性、年齢5歳階級別、主な収入源別、高年齢者割合

(単位：%)

| 性、年齢      | 計     | 主 な 収 入 源      |                 |                     |     |     |
|-----------|-------|----------------|-----------------|---------------------|-----|-----|
|           |       | 主に自分の収入で暮らしている | 主に配偶者の収入で暮らしている | 主に子、子の配偶者の収入で暮らしている | その他 | 不明  |
| 男         | 100.0 | 88.6           | 4.6             | 2.5                 | 4.0 | 0.3 |
| 55 ～ 59 歳 | 100.0 | 88.3           | 4.8             | 1.5                 | 5.2 | 0.3 |
| 60 ～ 64 歳 | 100.0 | 89.1           | 4.9             | 1.8                 | 3.9 | 0.3 |
| 65 ～ 69 歳 | 100.0 | 88.6           | 4.0             | 4.8                 | 2.4 | 0.2 |
| 女         | 100.0 | 27.0           | 62.1            | 6.3                 | 4.2 | 0.4 |
| 55 ～ 59 歳 | 100.0 | 23.4           | 68.0            | 3.4                 | 4.8 | 0.4 |
| 60 ～ 64 歳 | 100.0 | 25.1           | 64.7            | 5.9                 | 4.2 | 0.2 |
| 65 ～ 69 歳 | 100.0 | 33.6           | 51.5            | 10.5                | 3.4 | 0.9 |

## 5. 労働力調査

次に、労働力調査は、我が国における就業及び不就業の状態を毎月明らかにすることを目的として総務省により行われている統計調査である。調査対象は4万世帯及びその

15 歳以上の世帯員（10 万人）である。月次、四半期、年、年度のデータが公開されている。年齢階級別、週間就業時間区分別のデータも農林業・非農林業に分けて集計されているが、最高年齢階級は 65 歳以上となっている。

ほぼフルタイム勤務に近いと考えられる週間就業時間 35 時間以上の非農林業就業者の状況は第 12 表のとおりである。50 歳代から 60 歳台になるのに伴って人数が半減している。男女別に見ると、各年齢階級で男子は女子の倍以上の就業人数になっている。

〔第 12 表〕 非農林業・週間 35 時間以上勤務者の推移（万人）

| 年次      | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---------|------|------|------|------|------|------|
| 計 55～64 | 664  | 679  | 705  | 750  | 778  | 815  |
| 55～59   | 435  | 442  | 465  | 496  | 528  | 570  |
| 60～64   | 230  | 237  | 240  | 253  | 250  | 245  |
| 65歳以上   | 186  | 186  | 183  | 183  | 187  | 199  |
| 男 55～64 | 469  | 482  | 503  | 533  | 556  | 584  |
| 55～59   | 305  | 313  | 330  | 352  | 376  | 406  |
| 60～64   | 164  | 170  | 172  | 182  | 180  | 178  |
| 65歳以上   | 131  | 130  | 128  | 128  | 130  | 138  |
| 女 55～64 | 195  | 196  | 203  | 216  | 222  | 231  |
| 55～59   | 129  | 129  | 135  | 144  | 152  | 164  |
| 60～64   | 66   | 67   | 68   | 72   | 69   | 67   |
| 65歳以上   | 55   | 55   | 55   | 55   | 57   | 60   |

次に、週間 15 時間～34 時間という短時間勤務者の状況は第 13 表のとおりである。50 歳代から 60 歳台になってもフルタイム就業者ほどは減少しない。男女別には、男子の人数はむしろ多くなる一方、女子はほぼ半減近くに低下する。この結果、55～59 歳層では女子が男子に比べて倍以上の人数であるが、60 歳以上になるとほぼ拮抗する。

〔第 13 表〕 非農林業・週間 15～34 時間勤務者の推移（万人）

| 年次      | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---------|------|------|------|------|------|------|
| 計 55～64 | 206  | 213  | 230  | 246  | 262  | 252  |
| 55～59   | 112  | 114  | 127  | 133  | 145  | 142  |
| 60～64   | 95   | 99   | 104  | 113  | 118  | 111  |
| 65歳以上   | 103  | 106  | 109  | 111  | 117  | 125  |
| 男 55～64 | 83   | 84   | 91   | 95   | 98   | 86   |
| 55～59   | 37   | 36   | 40   | 40   | 42   | 34   |
| 60～64   | 46   | 48   | 51   | 55   | 56   | 52   |
| 65歳以上   | 62   | 63   | 64   | 64   | 68   | 73   |



|   |       |     |     |     |     |     |     |
|---|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 女 | 55～64 | 123 | 129 | 139 | 152 | 164 | 166 |
|   | 55～59 | 75  | 78  | 86  | 93  | 103 | 107 |
|   | 60～64 | 49  | 51  | 53  | 58  | 61  | 59  |
|   | 65歳以上 | 41  | 43  | 46  | 47  | 48  | 53  |

週間15～34時間勤務の短時間勤務者の15時間以上勤務者に占める割合を見たものが第14表である。これを見ても、先ほどの高年齢者就業実態調査と同様に男子で50歳台から60歳台になると短時間勤務の比率が大きく高まっている。また、近年短時間勤務者の割合がわずかながら漸増傾向にあったが2006年には低下しているのは、景気動向を反映しているものと考えられる。

〔第14表〕 非農林業・週間15～34時間勤務者の週間15時間以上勤務者に占める割合 (%)

| 年次    | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| 計     |      |      |      |      |      |      |
| 55～64 | 23.7 | 23.9 | 24.6 | 24.7 | 25.2 | 23.6 |
| 55～59 | 20.5 | 20.5 | 21.5 | 21.1 | 21.5 | 19.9 |
| 60～64 | 29.2 | 29.5 | 30.2 | 30.9 | 32.1 | 31.2 |
| 65歳以上 | 35.6 | 36.3 | 37.3 | 37.8 | 38.5 | 38.6 |
| 男     |      |      |      |      |      |      |
| 55～64 | 15.0 | 14.8 | 15.3 | 15.1 | 15.0 | 12.8 |
| 55～59 | 10.8 | 10.3 | 10.8 | 10.2 | 10.0 | 7.7  |
| 60～64 | 21.9 | 22.0 | 22.9 | 23.2 | 23.7 | 22.6 |
| 65歳以上 | 32.1 | 32.6 | 33.3 | 33.3 | 34.3 | 34.6 |
| 女     |      |      |      |      |      |      |
| 55～64 | 38.7 | 39.7 | 40.6 | 41.3 | 42.5 | 41.8 |
| 55～59 | 36.8 | 37.7 | 38.9 | 39.2 | 40.4 | 39.5 |
| 60～64 | 42.6 | 43.2 | 43.8 | 44.6 | 46.9 | 46.8 |
| 65歳以上 | 42.7 | 43.9 | 45.5 | 46.1 | 45.7 | 46.9 |

### III. 在職老齢年金の問題

以上、各種データをもとにしながら現在における高齢者雇用の状況を概観した。それらを踏まえ、以下では、今後のわが国における人口構成の超高齢化の中にあっても年金制度の持続性をより強固に確保するために考えられる幾つかの方策を検討することにする。

#### 1. 在職老齢年金制度の変遷

高齢者雇用を考える場合、在職老齢年金の問題を避けることはできない。2004年の年金制度改革で一律2割カットが廃止された。これは大きな改善と評価できる。しかし、

一定の額以上とはいえ働けば年金が減額されるという仕組みは残っている。

もともと在職中には老齢年金は出ないのが原則であった。老齢年金は退職、引退に伴って受給するものと考えれば、これはひとつの整理であったといえる。まだ年金の成熟度が低かったかつての高度成長期の給付の充実の一環として、1965年改正で65歳以上の者には在職中でも年金の8割を給付し、1966年改正で、60歳から64歳までの者に標準報酬に応じて年金の8割から2割を給付する制度が導入された。その後60歳から64歳までに係る標準報酬額の水準が順次引き上げられてきた。1985年改正では、65歳以上の者は厚生年金を非適用にするのにあわせ65歳以上の者に係る在職老齢年金は廃止された。また、1994年改正で、60歳から64歳までの在職者について、就業中は2割の年金を停止するとともに、賃金と年金の合計が一定額を超えると更に賃金2に対し年金を1支給停止するなどの仕組みに改められた。2000年改正で再度65歳から69歳までの在職者についても64歳までの在職者よりゆるい基準で支給停止する仕組みが導入され、2004年改正で2割停止が廃止されて現在に至っている。

## 2. 現在における在職老齢年金制度の意味

このような度重なる見直しを経て、現在の在職老齢年金という仕組みは拋出制年金制度の中で特異な性格を有するものとなっている。即ち、年金は過去の拋出に応じて権利として受け取るものであるにもかかわらず、この制度だけは所得制限的な性格を色濃く有しているからである。しかも、課税所得額や保有資産額がいくら大きくてもそれを理由に年金が減額されることはないにもかかわらず、雇用されて一定以上の賃金を得ているというだけで支給停止されるというのは、必ずしも合理的ともいえない。

経済学的にも、「働けば年金が減る」という仕組みは高齢者の雇用促進に逆行することは明らかである。現に、生涯現役社会構築の観点からこの仕組みを廃止すべきであるという主張も見られる<sup>20</sup>。確かに、個々の高齢者に「年金が減る」ことを考慮することなく思い切って働いてもらうためには、廃止が望ましいといえるであろう。一般に、若い間に高いスキルを獲得した者ほど高い年金を受給しており、また、高齢になっても元気な人ほど高い賃金を得ていると考えられる。従って、このような人たちに思い切って働いてもらうことはこれからの超高齢社会では必要でかつ望ましいことであり、この観点からこの主張には十分な考慮が払われるべきである。

しかし、一方でこの制度の持つ年金財政への影響にも留意が必要である。高年齢者の就業による厚生年金の支給停止額は平成14年で9,005億円に上ると推計されており<sup>21</sup>、単純にこれを廃止するだけでは年金財政の安定運営に支障が生じることが考えられる。

支給停止の仕組みは60歳以上64歳までと65歳以上とでは大きな違いがある。64歳までの場合、年金と賃金の合計が月額28万円を超えると支給停止が始まるのに対し、65歳以上の場合は合計額が月額48万円を超えたときになる。また、65歳以上の場合、

---

<sup>20</sup> 清家・山田（2004）

<sup>21</sup> 本報告書第3章（山田篤弘）1.

合計額の算定に老齢基礎年金は含まれない<sup>22</sup>。

このため、財政への影響という意味では60歳から64歳までの受給者にかかる支給停止額が大きなウェイトを占めるものと考えられる。この年齢層の受給者については年金の支給開始年齢との関係を考慮する必要がある。即ち、厚生年金の支給開始年齢は制度的には原則65歳からであり、現在はこれに向かって徐々に引き上げられる途上にある。この意味では経過的な扱いの中で受給をしている人たちということもできる。これらの年齢層の中で元気な人たちが雇用され受け取る年金と賃金の合計が28万円を超えると、超えた部分の1/2相当の年金が支給停止されることになる。

60歳台前半の年齢層に対する雇用の促進については、既に高齢者雇用安定法の改正により65歳までの継続雇用が確保されている。従って、わざわざ年金財政上大きなコストを払ってまで在職老齢年金制度を廃止して雇用促進を図ることの実益は、もはや少ないであろう。

### 3. 廃止が望ましい65歳以上の者に係る在職老齢年金制度

これに対し、65歳以上の場合は本来の年金年齢に達した人たちである。従って、引き続き働き続ける場合、これらの人はリタイヤする人たちと比べて、優位な状態にある特別な人たちと位置づけられる。しかし、実際には元気な人は多く、思い切って働いてもらうためには、この年齢層には在職老齢年金の制度は廃止したほうがよいと考えられる。

また、基準額も月額48万円と比較的高いことから、廃止しても当面はそれほど大きな財政影響はないものと考えられるが、これからますます高齢化が加速する状況の中では、将来の財政影響も勘案すべきであろう。従って、支給停止の措置は廃止し、年金財政に対し当面中立的になるよう、65歳以上被保険者期間にかかる年金額の計算に給付乗率を引き下げることが考えられる。

当面財政的に中立であっても、廃止によって雇用が促進されれば年金財政にプラスに働くことが期待される。また、高齢者数が今後増加すればその効果はなおさらであろう。

なお、高齢者は余命が短いことなどから、給付乗率をむしろ引き上げるべきだという議論も成り立つかもしれない。しかし、拠出から給付までの期間が短いことにも留意が必要である。また、65歳以上の期間は本来ならば引退する年齢だが元気な人だけが働けるということ、働いた結果得られるのは既裁定の年金に上乘せされる年金であること<sup>23</sup>からすると、今後急速な高齢化で累増する年金給付費を元気な高齢者も支えるという世代内連帯の考え方に立って、あえて給付乗率を引き下げるといような仕組みを導入することも正当化できるのではないかと考えられる。

ただし、給付乗率を変更するとそれだけ制度が複雑化するという問題がある。このことからあえて乗率は改正しないことも考えられる。これであっても、基礎年金制度も現

<sup>22</sup> 具体的には本報告書第3章（山田篤弘）Ⅲ.2参照。

<sup>23</sup> 現行制度では、働くのを止めた段階でそれまでの勤務期間に基づき年金額が再計算され、年金額が改定される。

行どおりであるなら、40年を超えて年金の適用を受ける限り本来定額部分に対応すべき保険料分は同一世代内連帯としての役割を果たすことになる。また、65歳以降の標準報酬の算定は過去から切り離し、給付の算定も本則乗率である5.481/1000を使うことにすれば、複雑な経過措置を引きずらず、更に一定の財政効果も期待できる<sup>24</sup>。この仕組みでは、高齢者にとっても、法律の本則にある乗率と65歳からの期間だけで上乘せになる年金額の計算が容易にできるようになることから、支えることの喜びをより実感できることにもなる。

#### IV. パートタイム労働者への厚生年金適用

第2節で見たとおり、60歳台になると短時間勤務の割合が高まり、また、年金受給者アンケートでも年金を受給しながら働く形態としては「パート・アルバイト」が最も多かった。このことから示唆されることは、高齢者雇用に関してはパートタイム労働をどう考えるかが最も重要な視点になるであろうということである。

##### 1. 高齢期に望ましい就業形態

高齢者になると一般的には身体機能が低下し、それまでのように毎日フルタイムで働くということが次第に困難になる。しかし、それでも一挙に完全リタイヤするのではなく、長年の経験で習得した知識や経験を引き続き何らかの形で生かすことができることが、働く意欲はある高齢者自身にとっても、また、雇う側の企業にとっても望ましいであろう。毎日フルタイムで働くことが難しくなっても、週あたりの出勤日を少なくするとか、一日あたりの勤務時間を短くすることで、高齢者には無理なく働いてもらうことができよう。そのように考えると、パートというのは高齢期にこそ望ましい就業形態であるといえるのではないか。パートタイムというのは非正規雇用の典型的な就業形態であるが、高齢者にとってはこれがむしろ本来の就業形態であると位置づけることがまず必要であろう。

とりわけ日本のようにこれから生産年齢人口が年々低下していく場合には、高齢者の能力活用はますます重要になると考えられる。特にこれからいよいよ団塊の世代が退職年齢にさしかかる。この世代の大量退職が一度に起こることにより企業内に蓄積されてきた知識や技術が後の世代にうまく継承されない危険性もよく認識されているところである。その点でも、正規雇用から離れていく高年齢労働者をパートタイムなどの形で引き続き組織内で活用する手立てが講じられることがこれからのわが国における高齢者雇用の1つの方向であると考えられる。

---

<sup>24</sup> 第6-2節で記述する再裁定の考え方を参照。

## 2. 厚生年金の適用について

このように高齢者についてパートタイムの形で就業促進を図る場合、それに対する厚生年金の適用も問題となる。これは高齢者だけの問題ではなく、むしろ、本来の雇用が非正規化が進む現代においては、若年者についてこそ重要な対策である。しかし同時に、高齢者についても同じくパートタイムで働く以上、同様の対応が講じられるべきであることは言うまでもないであろう。仮に高齢者を除外した場合、社会保険料の負担を「コスト」と認識する事業主には高齢者を雇用するインセンティブを与え、本来の支え手である若年層の失業を助長することにつながると考えられる。

パートタイム労働者に対する厚生年金の適用は 2004 年年金法改正についての検討段階で課題の 1 つとなり、調整の努力が払われたが、パートタイム労働者を多く雇用する流通業界などからの反対が強く、改正事項とすることが断念され、引き続いての検討課題とされた経緯がある。しかし、本報告書取りまとめの段階で、パートタイム労働者に対する厚生年金の適用が政治的、行政的課題として再浮上し、社会保険審議会年金部会においてもワーキンググループが設置され、検討が急がれている。上述に照らし、適用拡大の方向で検討が進むことは好ましいことであり、評価できる動きである。

さて、もともと厚生年金保険法の規定上、被保険者は、適用事業所に使用される 70 歳未満の者とされるが、この規定にかかわらず、臨時に使用される者や季節的業務に使用される者などは、被保険者としないとされている。このような規定からすると、たとえ短時間勤務者であっても、ある程度の期間継続して雇用される者はすべて被保険者として適用すべきものとも考えられるが、行政解釈により、所定労働時間及び所定労働日数が通常の就労者のおおむね 3/4 以上である場合に、適用対象になるとされている<sup>25</sup>。

これを受け、厚生年金などの保険料負担が増えないよう、勤務時間や勤務日数をわざわざ短く調整することがよく行われるといわれる。本来厚生年金など社会保険の適用は雇用や就業行動に対して中立的であるべきであり、現実にこのようなゆがみが生じることは好ましくない。やはり、本来の厚生年金保険法の規定の趣旨に沿って、社会通念上事業所に勤務する者は、他の就業者に比べて短時間といえども、適用していくことが本来の方向である。

ところで、現在厚生年金が適用されていないパートタイム労働者に新たに適用をする場合、60 歳以上の者については、在職老齢年金制度も適用になり、賃金と年金の額によってはこれまでもらっていた年金が減額されるという問題が生ずる。特に、60 歳から 64 歳までの年齢層の人々の場合、支給停止調整開始額が月額 28 万円であり、かなりの該当者が出るものと思われる。

しかし、この年齢層の人たちが受けているのは、「特別」支給の老齢厚生年金である。第 3-2 節で述べたとおり、本来の年金の支給開始年齢は 65 歳からなのであり、言わば経過的な性格の年金である。また、2004 年改正で、いきなり 2 割カットされるということもなくなった。65 歳までの雇用が通常になった今日では、パートタイムとはいえ働いて一定以上の収入がある場合には、

---

<sup>25</sup> 健康保険も同様の取扱いになっている。なお、これは、通達的一种である「内かん」によって示されているが、この妥当性、適法性などについては、台(2003)参照。

年金の減額もやむをえないだろう。適用拡大を図る場合には、このことについてよく理解を求めることも必要である。

## V. 繰下げ受給

働いている間は年金は要らないという人も多いのではないだろうか。2007年4月からはこのような人は申し出れば老齢厚生年金の受取を停止できるようになる<sup>26</sup>。また、退職金や貯蓄で当面暮らせるので、年金は後にとっておきたいと考える人もいるだろう。個々の健康状態や就業状況は多様であり、これに応じてライフプランのニーズは様々である。老後生活にとって年金は大きな要素であるが、こういったニーズに柔軟に対応できる制度であることが望まれる。その点で、年金をもらい始める年齢を調整できるというのは、年金制度の重要な機能であるといえる。

### 1. 繰下げ受給の仕組み

2004年年金法改正で65歳からの老齢厚生年金<sup>27</sup>について、支給開始年齢を繰り下げて加算された年金を受け取れる仕組みが導入された。この施行は2007年4月からであり、本報告書執筆時点ではまだ関係政令は公布されていないが、考えられている仕組みの概要は明らかになっている。

2004年改正の前の2000年改正では、60歳台後半の在職者の年金額の支給調整が行われることに伴い、老齢厚生年金の繰下げ支給の制度が一度廃止されている。しかし、今後高齢者の就労が進んでいくことが見込まれるとともに、実際に引退した後から年金を受給することを望む人が増えていると考えられることから、年金制度上も65歳からの老齢厚生年金について、自らの引退年齢を自分自身で選択できるような仕組みとする、というのが導入の背景にある考え方である。

別途、老齢厚生年金を65歳より繰り上げて受給する仕組みもあり、また、老齢基礎年金にも繰下げ、繰上げの仕組みがある。これらとあわせて、年金を受給開始する時期について、受給権者の選択の幅が広がることになる<sup>28</sup>。

老齢厚生年金の繰下げ支給の仕組みは次のとおりである。即ち、老齢厚生年金の受給権を有する人で、66歳に到達する前に老齢厚生年金の請求をしていなかった人は、老齢厚生年金の支給の繰り下げの申出をすることができる。繰下げの申出を行った場合の老齢厚生年金の額は、支給繰下げの申出をしなかった場合の老齢厚生年金の額に繰下げ加算額を加算した額となる。この加算額は、老齢厚生年金の受給権を取得した日の属する

---

<sup>26</sup> この申出による支給停止はいつでも将来に向かって撤回できる。

<sup>27</sup> 64歳までの特別支給の老齢厚生年金には繰下げの仕組みはない。

<sup>28</sup> 繰下げ支給は実施が2007年4月からであり、それまでに65歳からの老齢厚生年金の受給権が発生した人は、その対象にはならない。

月の前日までの被保険者期間を基礎にして計算した老齢厚生年金の額と在職老齢年金制度により支給調整された後の額を勘案し、政令で定める額になる。

政令においては次のとおり定めることが予定されている<sup>29</sup>。

政令で定める額＝（繰下げ対象額＋経過的加算額<sup>30</sup>）×増額率

- \* 増額率＝0.7%×繰下げ月数・・・老齢基礎年金の増額率と同じ
- \* 繰下げ対象額＝受給権発生時点での老齢厚生年金の額×平均支給率
- \* 各受給権者にかかる平均支給率＝受給権が発生した月の翌月から繰下げの申出を行った月までの各月の支給率を計算し、その平均を取ったもの
- \* 支給率＝1－（各受給権者の在職支給停止額／受給権発生時点での老齢厚生年金の額）

以上のとおり、繰下げ対象額の算定に当たっては支給率が乗ぜられることから、繰り下げた場合の加算は在職老齢年金相当分で満額年金分ではないことに注意が必要である。これは、働きながら年金を受給している人との均衡上当然の措置といえる。

繰下げ受給を選択すれば、年金を受け取らないのであるから、在職老齢年金の場合のように「働けば今もらっている年金が減る」ということはない。しかし、「働けば将来加算される額が減る」という意味では潜在的には在職老齢年金と同じ問題がある。前節で65歳以上の人たちに係る在職老齢年金の廃止を提案したが、これに合わせて、繰下げの場合に支給率を乗ずる仕組みも廃止することが望ましい。それによって、繰り下げれば「将来の楽しみが増す」ことになり、高齢者の雇用促進にプラスの効果があると考えられる。

ただし、今予定されている仕組みのままでも繰下げによる上乗せは受け取る年金額が増えるという意味で将来の楽しみにはなる。月当たり0.7%の増額率というのは12倍して1年にすれば8.4%になる。昨今の低金利の状況下では受給者権を有する人にとっても十分に考慮に値する水準といえるであろう。

## 2. 年金教育の重要性

現在のところ日本人にとって65歳の平均余命は男子18.11年、女子23.16年である<sup>31</sup>。この数値自体今後伸びることが見込まれる上、元気な人にとっては死亡までの期間は更に長くなるであろう。将来の年金額を多くするために元気なうちは年金をもらわず働くということがシニア層にとってライフプランのあり方の有力な選択肢になっていくと考

<sup>29</sup> 以下の政令の内容は2006年11月に厚生労働省が意見募集を行った際のものである。

<sup>30</sup> 経過的加算額とは、65歳を境に年金額が下がることのないようにするため、特別支給の老齢厚生年金の定額部分の額と老齢基礎年金の額との差額を、本来支給の老齢厚生年金に加算するものである。

<sup>31</sup> 厚生労働省「平成17年簡易生命表」による。

えられる。

これらのことは、シニア層に対する年金教育の重要性を示す一つの事例になるであろう。冒頭で指摘したとおり、高齢者といってもその置かれた事情はさまざまであり、65歳という一律の年齢だけで考えるのではなく、個人差への十分な留意が必要である。年金制度の側でも前述のとおり選択の幅を広げるべく繰上げ、繰下げの仕組みが導入されているのであるから、個々人がそれぞれの事情に応じてどのように老後生活の設計をしていくか、後で後悔することのないよう正しい知識をもとに具体的な選択ができるための支援が必要であると言える。

とりわけ、繰下げは、支給開始年齢の引上げの地ならしになりうるとも考えられる。わが国の厚生年金の支給開始年齢は現在60歳から65歳へ引き上げの途上であり、男女とも完全に65歳になるのは2031年とまだまだ先である。一方、新人口推計では今後50年で平均寿命が約5年伸びると想定され<sup>32</sup>、これは現行の年金財政再計算の基礎になった前回の人口推計と比べても男子で2.72年、女子で1.12年の伸びとなっている。そのような状況では今後支給開始年齢の引上げが長期的な検討課題になっていくと考えられる。支給開始年齢を引き上げるには国民の十分な理解と納得が必要であり、繰下げ受給が広く普及することがこのための条件整備の1つとなることも期待される<sup>33</sup>。

## VI. 70歳以上への厚生年金の適用

70歳以上でも元気で働ける人は多い。しかし、現行の厚生年金保険制度では70歳以上の人は厚生年金の被保険者になることができない<sup>34</sup>。従って、60歳台から継続して雇用されていても70歳になったとたんに厚生年金の保険料負担がなくなり、以後の勤務期間が年金額に反映されることもなくなる。

### 1. 厚生年金の加入年齢上限制度のあり方

もともと厚生年金には加入年齢の上限はなかった。しかし、1985年改正で、65歳以上の在職老齢年金の廃止とあわせて、65歳以上の者は被保険者にしないこととする適用の年齢制限が導入された。その後、2000年改正で、65歳から69歳までの在職者についても厚生年金の被保険者として保険料の納付を求めるとともに、収入の多い者について

---

<sup>32</sup> 新人口推計（死亡中位）の想定する2055年の平均寿命は平成17年簡易生命表の平均寿命と比べ、男子で5.14年、女子で4.85年長くなっている。

<sup>33</sup> 厚生年金の支給開始年齢を60歳から65歳へと引き上げることについて、これが具体的課題として検討されたのは1980年改正時であるが、実際の制度化は、定額部分については1994年改正、報酬比例部分については2000年改正と、実現までに20年を要した。更に、完全に65歳支給が実施になるには2031年までかかり、半世紀を要することになる。65歳から更に引上げをするかどうかについても、十分な検討と合意のための条件整備が必要である。

<sup>34</sup> 例外的に、70歳になっても老齢基礎年金などの老齢給付の受給資格期間を満たしていない人は期間を満たすまでは任意加入できる。



は賃金に応じて厚生年金（報酬比例部分）を一部又は全部支給停止する在職老齢年金の仕組みが復活した。2004年改正では、支給停止の仕組みだけは70歳以上にも適用されることになった（2007年4月から施行<sup>35</sup>）。

これからの超高齢社会においては、これらの高齢者についても、働いて同世代の年金受給者へ貢献するとともに、年金額の上乗せで貢献することの喜びも感じられるようにすることが必要ではないかと考えられる。90歳台でも多忙に活躍する医師は有名だし、100歳台の中にも就業している人がいる。これほどまででなくとも70歳台や80歳台であればまだまだ社会でアクティブに活動できる人はこれからますます増えるであろう。これらの人々を単に年金受給者とのみ捉える制度のままでは、世の中の実態と乖離していくことになるのではないかと考えられる。

現に、2004年年金法改正では、70歳以上の在職者についても、新たに、60歳台後半の在職老齢年金の仕組みが適用されることになった。このように在職老齢年金の観点からは70歳以上の者も現役労働者となる可能性があると考えられることになったが、高齢者数の増加やその中の個人差を勘案すると、今後は年齢に関わりなく、70歳以降も働けば厚生年金を適用することを検討していくべきであると考えられる。ただ、やはり年齢が上がっていくほど若年の正規労働者と同じ密度の労働に服することは難しくなっていくであろう。1日の勤務時間を短縮したり、週や月当たりの勤務日数を少なくしたパートタイムでの勤務が必然的に多くなることが考えられる。したがって、第4節で述べたパートタイム労働者への厚生年金適用が前提になる。

## 2. 裁定のあり方

さて、現行制度では69歳までの年金受給者が働いて保険料を納めた場合、働くのをやめるか70歳に到達したところで最初から年金額が再計算される。仮にこの仕組みのまま70歳以上にも加入を認めることにした場合、年金制度の複雑な経過措置を相当期間長く引きずることになる。これは記録管理の実務上も負担になるであろう。

むしろ、年金の裁定によってそれまでの拠出期間を完結させ、受給者となって以降の期間を新たな被保険者期間とし、これに本則を適用するほうが簡明ではないかと考えられる。法律上裁定は確認行為であり、それ自体が新たな法律関係を生ぜしめるものではないと考えられているが、高齢者の雇用が促進され新規裁定以降も働くことが一般的になってくると、働くのを止めた段階で最初から再計算していわば裁定の修正をするということではなく、裁定は裁定とし、それ以降は新たな被保険者期間がまた始まり本則を適用すると整理し直すことも検討に値するのではないかと考えられる。

また、厚生年金の適用に関する年齢の上限を廃止した場合、各人がそれぞれ働くのを止めたところで別々に再計算するのではなく、統一的な仕組みを設けることも考えられ

---

<sup>35</sup> 1937年4月1日以前生まれの人（施行日に70歳以上の人）には、在職老齢年金の仕組みは適用されず、年金が全額支給される。

る。医療保険では65歳から74歳までを前期高齢者、75歳以降を後期高齢者と区分し、後期高齢者に対し独立した保険制度を適用する仕組みが発足することになったが、これを参考に、厚生年金でも75歳で再裁定をすることが一案として考えられる。また、前述のとおり、100歳台でも就業している人がいるとなると、それ以降も定期的（例えば5年ごと）にこのような機会があってもよいであろう。

### 3. 加入上限年齢の引き上げ

以上は、1985年改正で一度年齢制限を導入したのをまたもとに戻すようなことにもなることから、直ちに実施することは難しいかもしれない。しかし、超高齢社会における年金制度の持続可能性をより高めるための方策として、予断を持たずしっかりと検討されることが望まれる。

なお、現実的な選択肢として、一挙に年齢制限を撤廃するのではなく、とりあえず74歳まで加入可能年齢を引き上げることも考えられる。医療保険で75歳以上が後期高齢者とされたのに合わせ、年金でも75歳を完全引退年齢とし、74歳まで上限年齢を引き上げることとするのである。1985年に64歳という上限年齢が設けられたときは、定年年齢は55歳から60歳に移行しつつある状況下にあった。2000年改正の頃には60歳定年が社会的に定着し、最高雇用年齢として65歳を定める企業が多かった中で、年齢上限が69歳まで引き上げられた。現在は、65歳までの継続雇用が制度化され、更に、70歳までの雇用促進が政策課題となっている。このようなこれまでの年金改正と時代背景との関係を振り返ってみるならば、今後の高齢者雇用の促進を前提に、加入できる上限年齢を74歳まで引き上げることは何ら不自然ではないといえよう。

#### （補足）国民年金適用の年齢制限とのバランス問題について

1985年当時、65歳で厚生年金の適用を打ち切ることにした理由として、65歳が一般的な引退年齢であることの他に、自営業者等の場合には65歳になると稼得収入がいくらあっても老齢基礎年金が出るのに、被用者は65歳になっても勤めていると年金が出ないのはアンバランスであること、老齢基礎年金は加入期間40年が最高でそれ以上加入しても年金額は増えないこと、などであったとされている<sup>36</sup>。一般的な引退年齢という実態面の変化を別とすれば、厚生年金適用の年齢制限撤廃のために問題となるのは、国民年金とのバランスである。

このうち、厚生年金の場合には賃金収入があると年金がカットされるというのは、第4節で提唱したように65歳以上の在職老齢年金を廃止することで解決される。従って、問題は国民年金（老齢基礎年金）にも40年以上の加入期間を認め、年金額の上乗せの仕組みを設けるかどうか、ということになる。

高齢者がアクティブに活動できるのは被用者に限らないことから、国民年金について

---

<sup>36</sup> 吉原（1987）p174

も加入年齢の上限を同時に撤廃することが一応考えられる。しかし、国民年金は被用者年金各制度に加入しないすべての国民を対象にする制度であるので、所得の有無に関わらず全員を終身強制加入とするのはとても無理であろう<sup>37</sup>。また、被用者に比べ自営業者等の所得の把握が難しいという問題もあり、保険料負担を求める者の範囲の基準を定めることも現実的には困難が予想される。結局、60歳以上の者は加入期間が40年を超えても任意加入できることとするかどうか、これで厚生年金とのバランスが取れると言えるかどうかという問題となろう。

60歳以上の被用者以外の国民には国民年金への任意加入を認め、40年を超える加入期間に係る給付を老齢基礎年金に上乘せするという仕組み自体は実現可能であると考えられる。国民年金はほぼ完全に賦課方式により運営されているので、任意加入であれば保険料を支払う人が増えればそれだけ財政上の助けになる。ただし、2004年改正により老齢基礎年金の1/2は国庫負担とされたことから、当該任意加入期間に支払われた保険料に対応する給付単価は通常の老齢基礎年金の半分として算定することが妥当である。そして、在職老齢年金の廃止をするのと同じ考え方で、年金を受け取りながら国民年金保険料を払うことも認められるべきであろう<sup>38</sup>。

このように国民年金の60歳以上任意加入の仕組みを導入すれば、被用者ではないが元気な人は更に自己努力で年金の上積みをすることができ、厚生年金加入による上積みと対になる仕組みとすることが可能となろう。ただ、それでも厚生年金は雇用されれば強制加入になるので、両者のバランスという観点からは完全に問題が解決されたとはまではいえない。

しかし、ひるがえって、このバランスを取ることが厚生年金の年齢制限を撤廃するために本当に必須の条件なのであるだろうか。このことについては、改めて問い直してみることが必要ではないかと考えられる。

国民年金に強制加入になるのは原則として59歳までであり、厚生年金より更に低い。この点では現在でも既にバランスを欠いていると言えなくもない。バランスに固執するならば厚生年金も加入可能期間を40年までとすべきではないか。しかし、2000年改正では逆に加入可能年齢が69歳まで引き上げられたのである。結局何を狙いとするか、その趣旨に照らして考えてみる必要がある。

これまでのこの章の検討は、引退して本来年金を受け取る年代にある人のうち元気な人には相応の貢献をしてもらうためという観点からのものである。厚生年金と国民年金はもとより別制度であり、給付水準や給付体系も両制度で大きく異なる。このような中で、高齢者の中で特別に元気な人が貢献できる仕組みが、制度を超えて厳格にバランスが取れていなければならないということには必ずしもならないのではないかと。

---

<sup>37</sup> ただし、被用者の場合には65歳までの継続雇用が一般的になった今日、国民年金の適用年齢も65歳まで引き上げることは検討されるべき課題ではないかと考えられる。これにより国民年金の支え手の層が広がるのを年金財政に生かしていくためには、給付単価の引下げなどが同時に必要になる。

<sup>38</sup> 以上のような仕組みの是非は国民年金制度にとって大きな問題であり、課題も多いと考えられるが、本研究は「就業形態多様化」に関するものであるので厚生年金の適用に焦点を当てることとし、この仕組みについては可能性を指摘するのみにとどめる。

ランスというのは両制度を完全に一元化して初めて成立する話であり、この一元化ができなければ何事も進まないというものでもないであろう。わが国の社会保険制度は、保険にせよ年金にせよ、被用者のための制度とそれ以外の自営業者等のための制度を別体系とすることが基本となっている。その中で、とりあえず被用者年金グループ内の年金受給者世代内連帯のあり方として議論することは十分に意味のあることであると考えられる。

また、近代社会における社会貢献の手段はやはり企業に勤め組織的な活動に参加することが中心である。外見的には自営業者であっても法人組織形態を取るところも多い。最近の会社法改正で会社組織としての起業もより容易になっている。このような中で、従来は自営業と考えられた人たちが厚生年金に加入して年金の持続性確保のために活躍できる機会が一段と増えていることにも着目するならば、たとえ国民年金制度はそのままでも、まず厚生年金の年齢制限を撤廃するか、あるいは、少なくとも当該年齢を5歳程度引き上げることは、十分に今日的意味があるものと考えられる。

## VII. 高齢者雇用促進による年金財政への効果に関するシミュレーション

以上、高齢者雇用の促進とともに元気な高齢者が年金の支え手としても貢献できるための幾つかの選択肢を検討したが、これらの給付と負担による年金財政に対する効果はどの程度になるだろうか。以下では、大胆な仮定の下に、粗いシミュレーションを試みることにする<sup>39</sup>。

以下で検討するのは、パートタイム労働者の厚生年金適用と、70歳以上の者に対する厚生年金適用である。65歳から69歳までのパートタイム労働者で途中で仕事を止める者は70歳まで繰り下げて受給するものとした。70歳以上の者については、74歳まで適用年齢を伸ばすこととして計算する。65歳以上の在職老齢年金の廃止については、財政影響が生じないよう乗率を改めれば影響はないし、改正しなくとも財政影響はさほどではないと考えられる。

シミュレーションにおいては、これらの施策が2008年度当初から実施されるものと仮定する。基礎数値として2006年12月の新人口推計を使用し、これにあわせ2055年度までの数値を試算することとする。

### 1. 60歳から64歳までのパートタイム労働者に対する厚生年金の適用

現行では短時間勤務者であっても所定労働時間が通常の就労者の3/4以上の者には厚生年金が適用される。これを1/2にまで拡大することが検討されている。正規雇用の場

---

<sup>39</sup> これはごく大雑把に将来の傾向をイメージする以上のことを意図するものではない。なお、厳密に効果を計測するためには、一定の年金数理モデルの開発が必要であり、これは別途の課題である。