

平成 30 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金
(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))
「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査(H30-政策-指定-008)」

高齢者の就業と公的年金の状況

研究分担者 田中宗明(みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部 シニアコンサルタント)
研究分担者 大室陽(みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部 コンサルタント)

1. はじめに

(1)背景と目的

公的年金と雇用制度は密接な関係を有し、高齢者就業の進展や高齢期の長期化を踏まえ、年金でもその状況に対応することが課題となっている。こうした状況を踏まえ、2019年に予定されている財政検証を踏まえて、年金制度の検討がなされることになっている。

また、短時間労働者に対する適用拡大については、2019年9月末までに被用者保険(健康保険及び厚生年金保険)の適用範囲について、検討を加えることになっている。高齢者就業においては、高齢の雇用者に占める短時間労働者の割合が現役世代に比べて、高いものと考えられ、適用拡大の影響は大きいと考えられる。

上記の背景を踏まえ、今後の高齢期における年金受給のあり方を議論する上で基礎的なデータを提供するため、国民生活基礎調査を用いて、就業をしている高齢者個人の就業状況を明らかにする。

(2)集計・分析の方針と使用データ

分析にあたっては、国民生活基礎調査(平成28年)の公表データによる集計及び個票データを用いた特別集計を行った。

就労状況の分析に当たっては、まず年金と就業の組合せの割合を集計した上で、主として65歳以上及び年齢階級別(5歳刻み、75歳以上は75歳以上)に、就業の有無、収入を伴う仕事をしている場合の就業形態、稼働所得、週の労働時間等について集計を行う。

また、各集計においては、就業をしている高齢者の状況を明らかにするため、必要に応じて、50代後半や70代後半の年齢階級についても同様の集計を行う。

集計対象とした、国民生活基礎調査(平成28年)の件数などは以下のとおりである。

図表9、11は公表資料より、図表1～8、10、14、16～22は世帯票を用いて、図表12、13、24～26は世帯票と所得票を用いて、集計している。世帯票は2016年6月2日現在の状況を回答したもの、所得票のうち所得については2015年の1年間の状況を回答したものである。

2. 公的年金制度の概要

公的年金制度の支給開始年齢は、国民年金、厚生年金保険では 65 歳であるが、特別支給の老齢厚生年金については現在 65 歳に向けて引上げ途上である。女性は男性に比べて 5 年遅れて、引き上げられており、世帯票の集計時点(2016 年 6 月)での支給開始年齢は男性で報酬比例部分が 62 歳、女性で定額部分が 64 歳、報酬比例部分が 60 歳となっている。他方、公的年金制度は 60 歳から 70 歳の間で受給開始の時期を選べるようになっており、年金額は年金受給を早期に受給(繰上げ受給)する場合は 1 か月早めるごとに 0.5%減額、遅らせて受給(繰下げ受給)する場合は 1 か月遅らせるごとに 0.7%増額となる。

また、公的年金制度の加入期間は、国民年金では第 1 号被保険者が 20 歳以上 60 歳未満、厚生年金保険では 70 歳未満となっている。

本稿では 60 歳以上の者を中心に分析しているため、厚生年金保険の適用要件について記載する。適用事業所で勤めている者で、1 週間の所定労働時間が通常の労働者の 4 分の 3 以上(所定労働時間が 40 時間の場合 30 時間以上)かつ 1 月の所定労働日数が通常の労働者の 4 分の 3 以上の場合、厚生年金保険に適用となる。厚生年金保険の適用事業所について、法人事業所は企業規模に関わらず適用となる一方、個人事業所は常時 5 名以上使用される者がおり、法定 16 業種に該当する場合に適用となる。

また、2016 年 10 月より、501 人以上の被用者保険の被保険者がいる企業について、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上、月額賃金 8.8 万円以上、雇用期間の見込みが 1 年以上、学生でないことの要件を全て満たす短時間労働者に被用者保険の適用が拡大されている。また、2017 年 4 月より、500 人以下の被保険者がいる企業に勤める短時間労働者についても、上記の要件に加えて、被用者保険に加入することについて労使合意がなされれば、被用者保険の適用になっている。

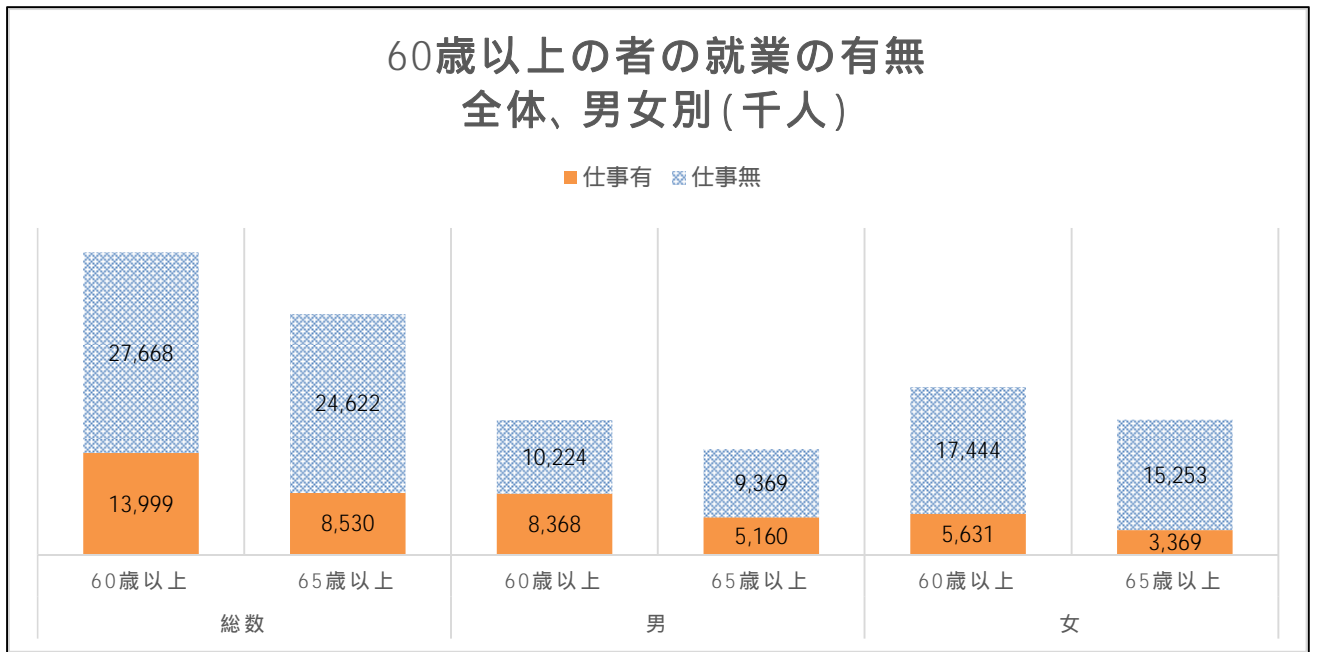
3. 有業高齢者の就業状況 年齢階級別

(1)有業無業の人数、割合

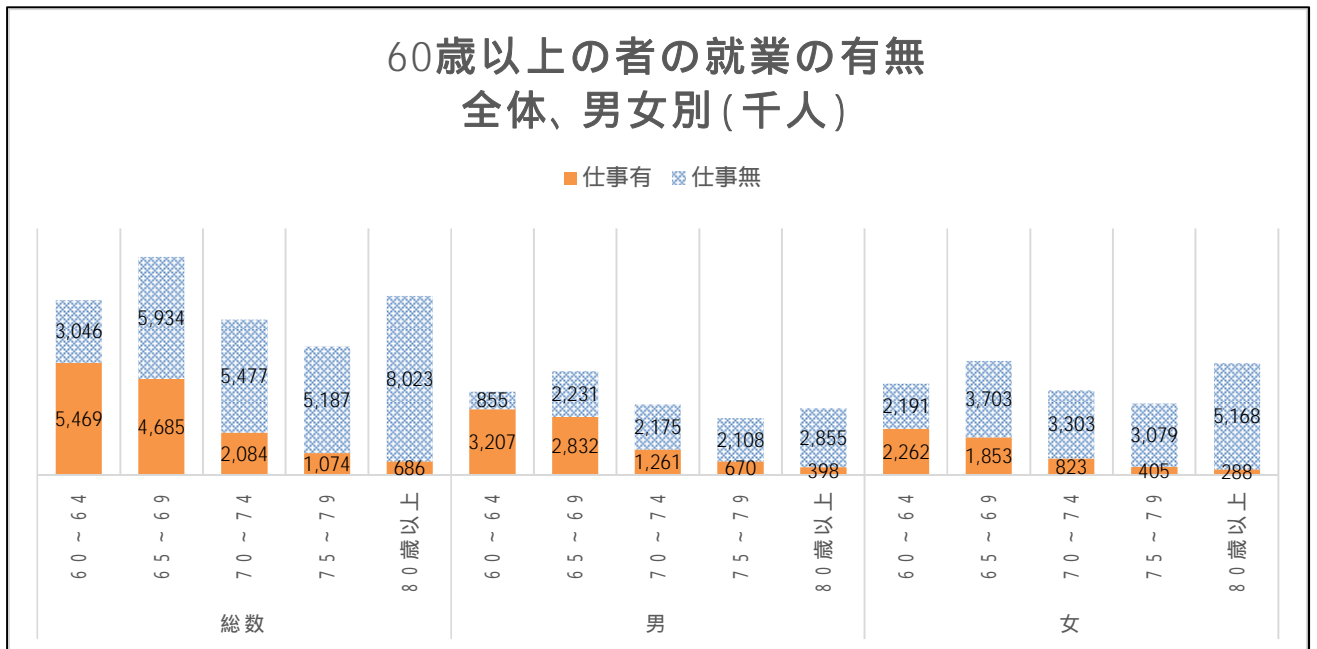
仕事ありの者は、60 歳以上で約 1400 万人、割合としては約 3 割、65 歳以上で約 850 万人であり、割合としては約 2 割となっている。全体の年齢階級別では、年齢が上がるほど仕事なしの者の割合が高くなる傾向がある(図表 1、図表 3、図表 4)。

男女別で見ると、男女ともに、60 代後半から 70 代前半の間で仕事ありの者の人数が大きく減る。70 代後半までの各年齢階級で男性の方が女性よりも 10~20%ポイント仕事ありの者の割合が高い(図表 4)。

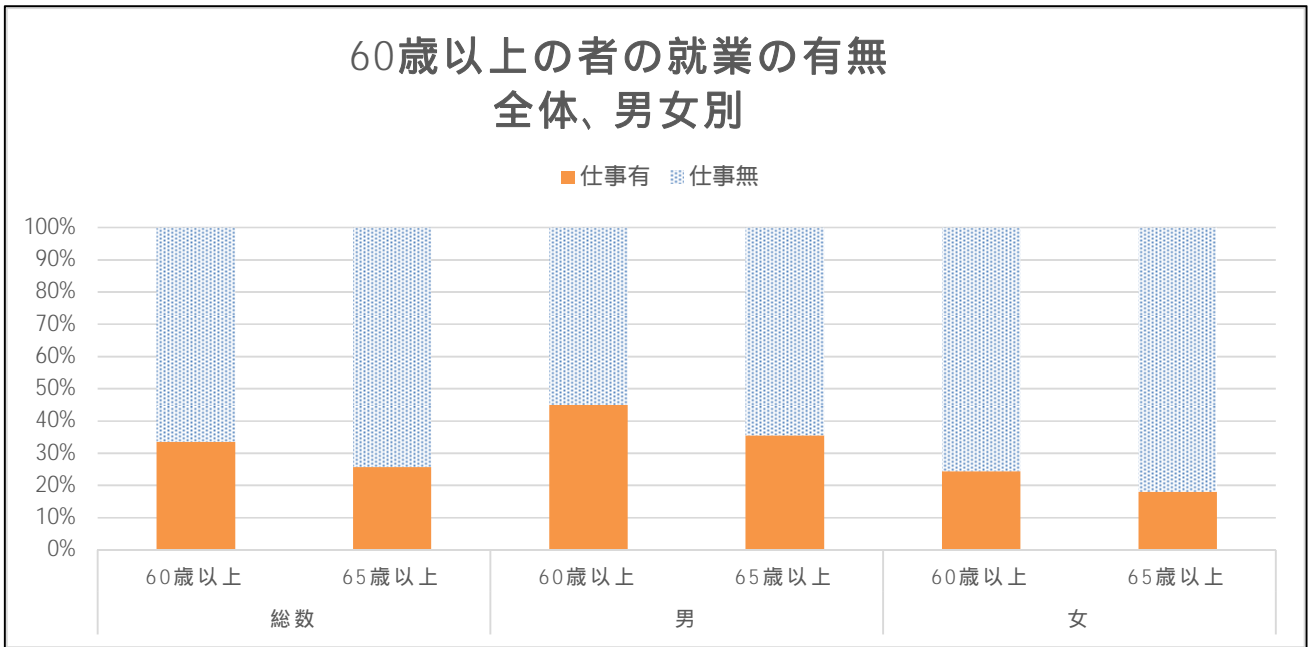
(図表1) 60歳以上、65歳以上の者の就業の有無(人数)



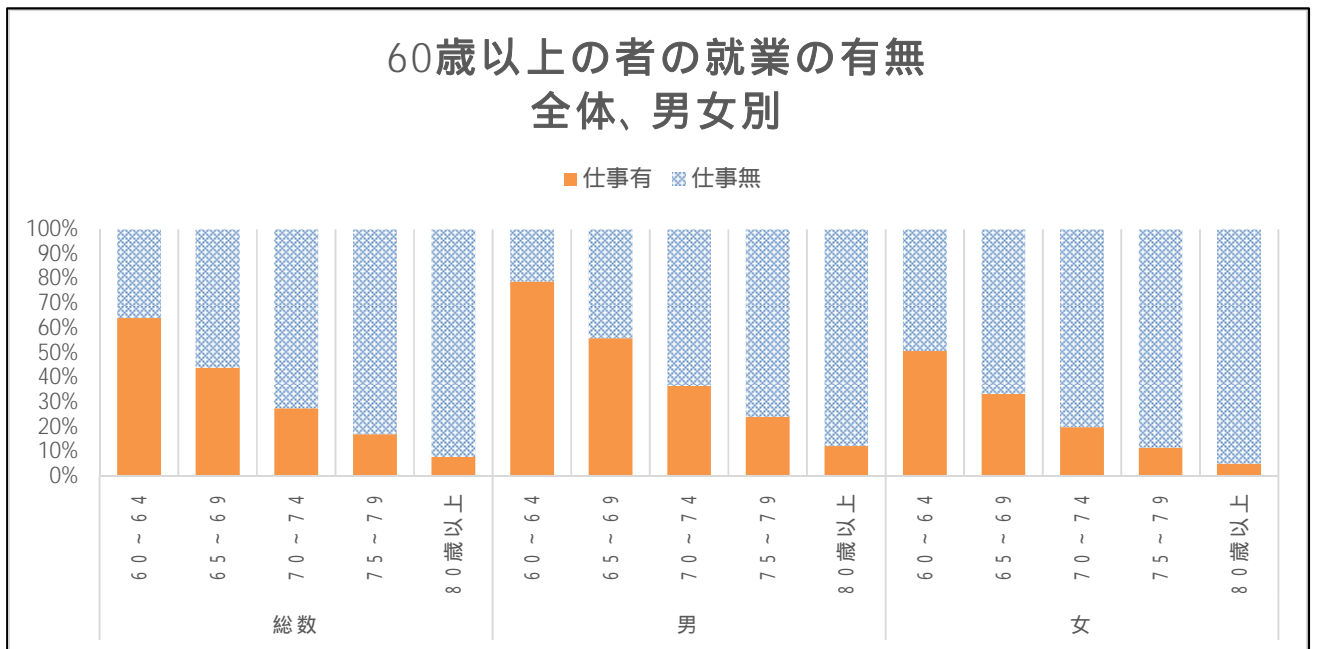
(図表2) 60歳以上の者の就業の有無 総数、男女別(人数)



(図表 3) 60 歳以上、65 歳以上の者の就業の有無 (割合)



(図表 4) 60 歳以上、65 歳以上の者の就業の有無 (割合)

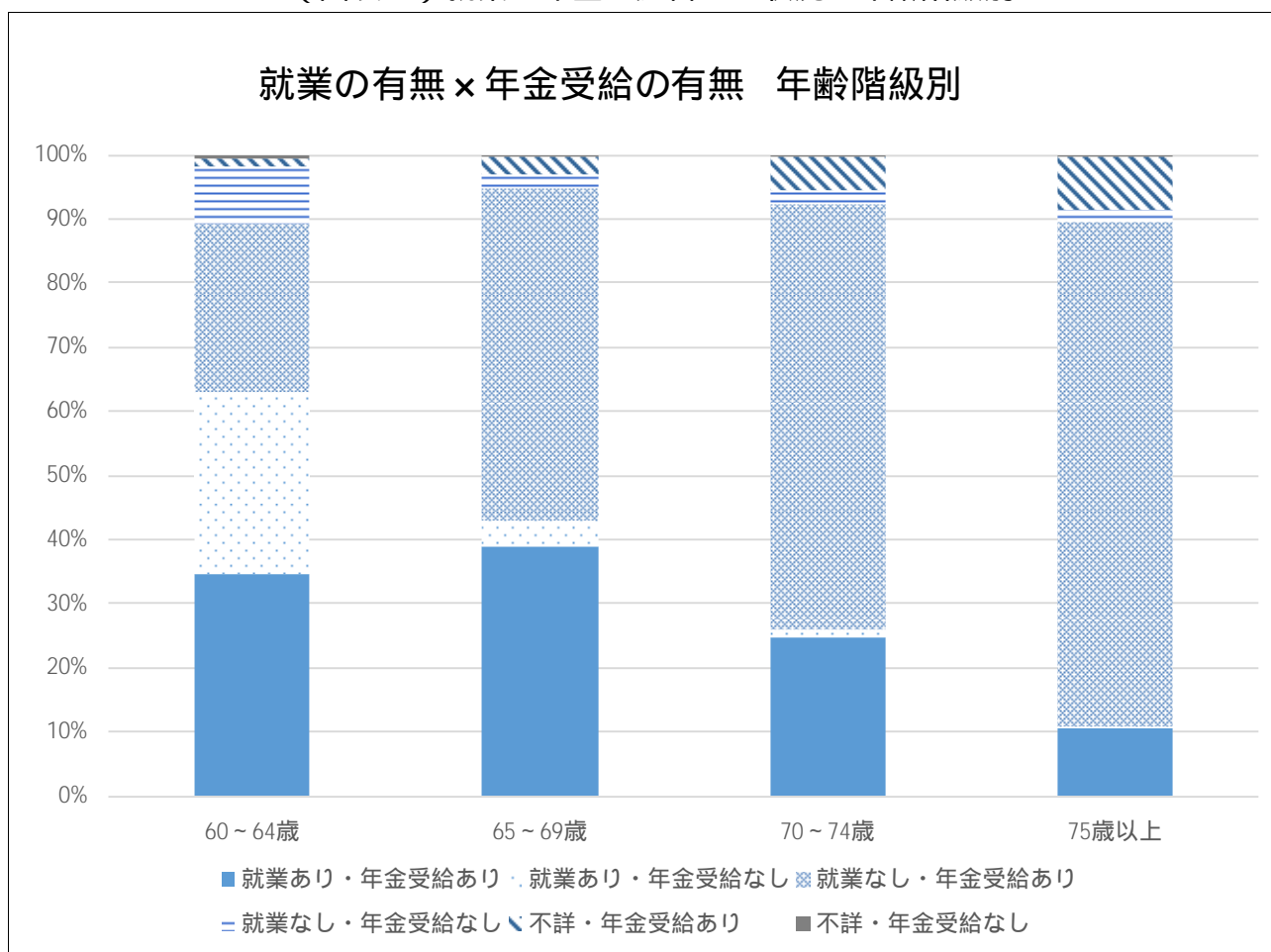


(2) 就業と年金の組合せの状況

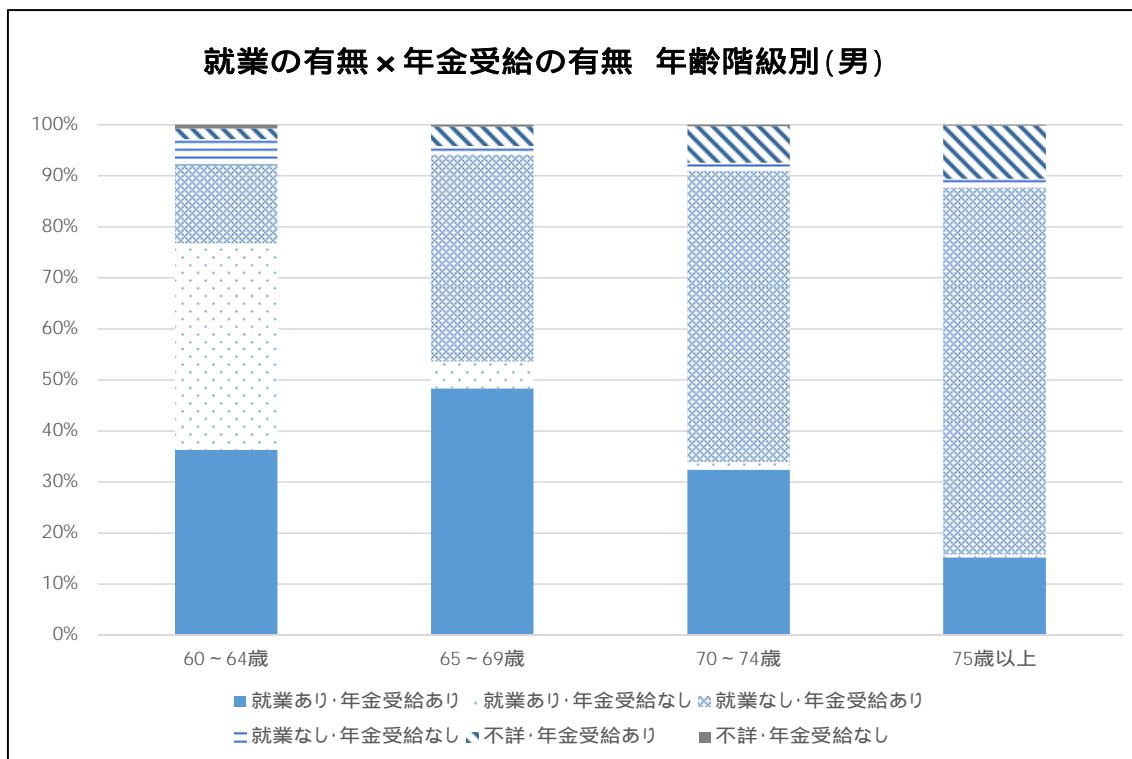
就業あり・年金受給ありの割合は60代後半で約4割に達し、60代後半より上の年齢階級ではその割合は年齢が上がるにつれて、より低くなっている。他方、就業なし・年金受給ありの割合は年齢が上がるにつれて、より高くなっている(図表5)。

男女別に見ると、就業なし・年金受給ありの割合は、60代前半、60代後半、70代前半においては、女性の方が約20%ポイント高く、75歳以上においては約10%ポイント高い。他方、就業あり・年金受給ありの割合は60代前半、60代後半、70代前半、75歳以上では、同じ年齢階級で見たときに男性の方が高く、男女の差は60代後半において高い(図表6、図表7)。

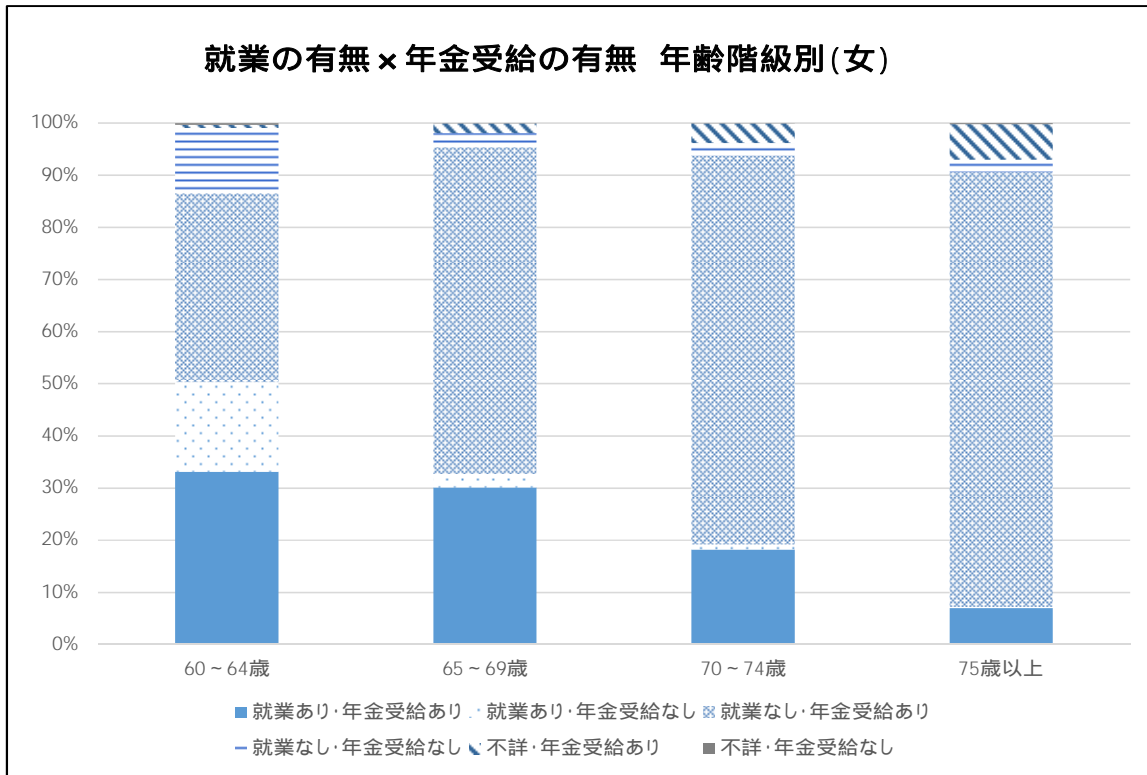
(図表5) 就業と年金の組合せの状況 年齢階級別



(図表 6) 就業と年金の組合せの状況 (男性) 年齢階級別



(図表 7) 就業と年金の組合せの状況 (女性) 年齢階級別

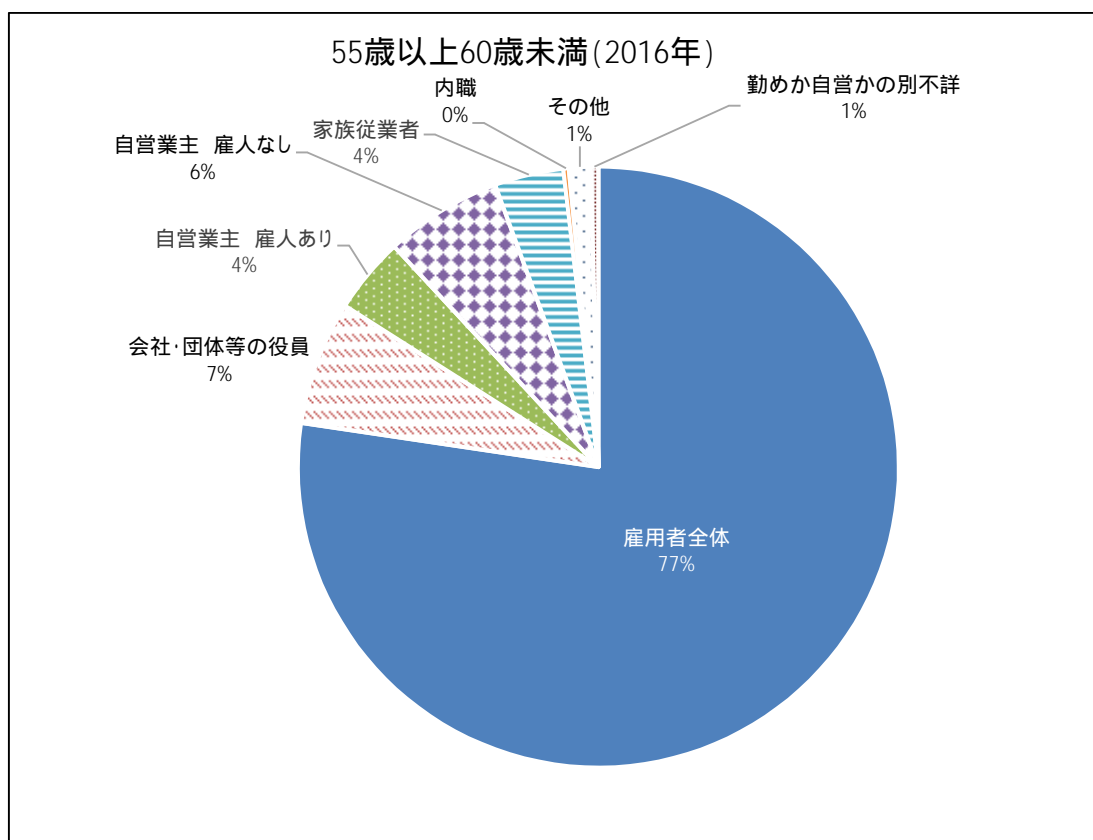


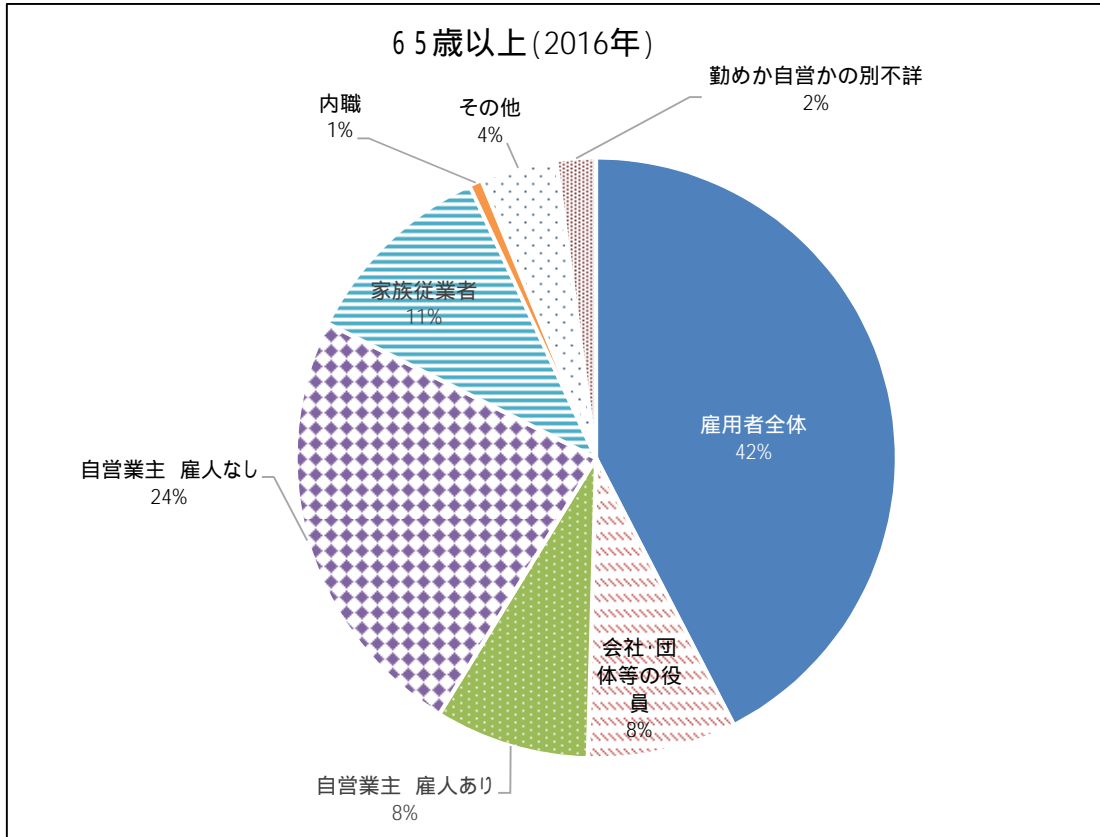
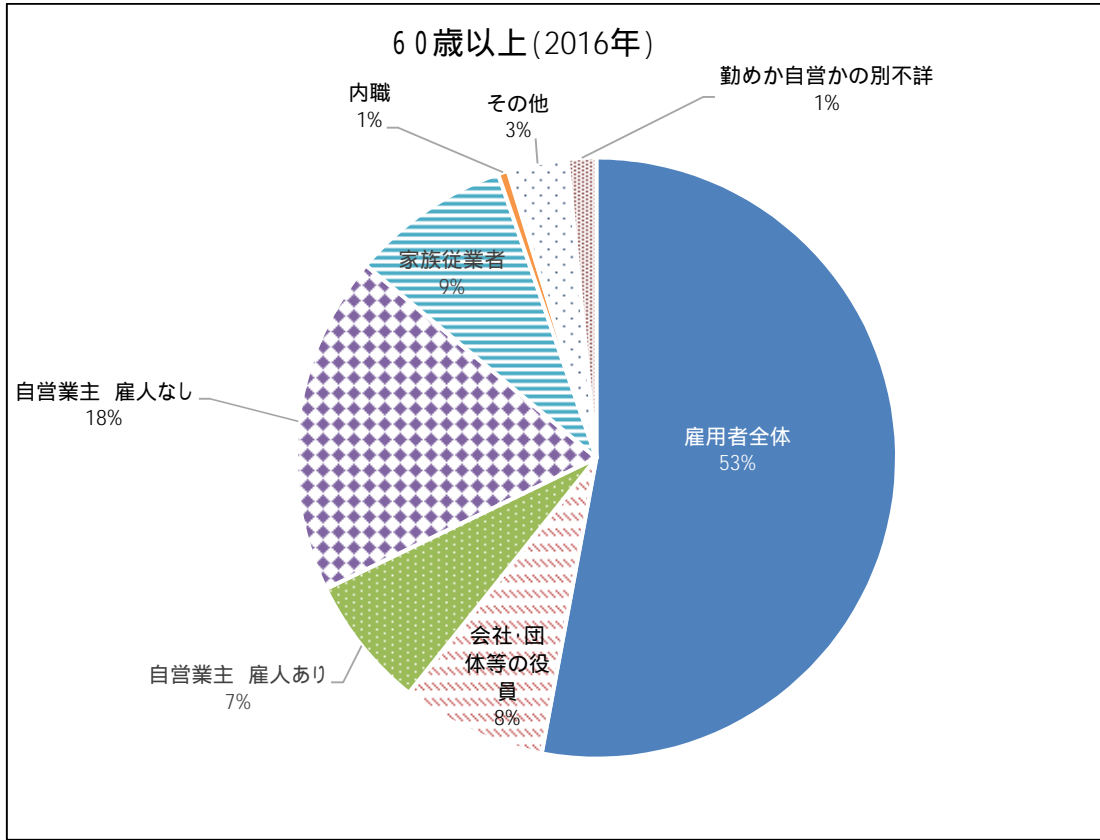
(3) 就業形態

雇用者全体は50代後半では約8割、60歳以上では約5割、65歳以上では約4割を占める。他方、自営業主は50代後半では約1割、60歳以上では約3割、65歳以上では約3割を占める。役員は50代後半では7%、60歳以上では8%、65歳以上では8%を占める(図表8)。

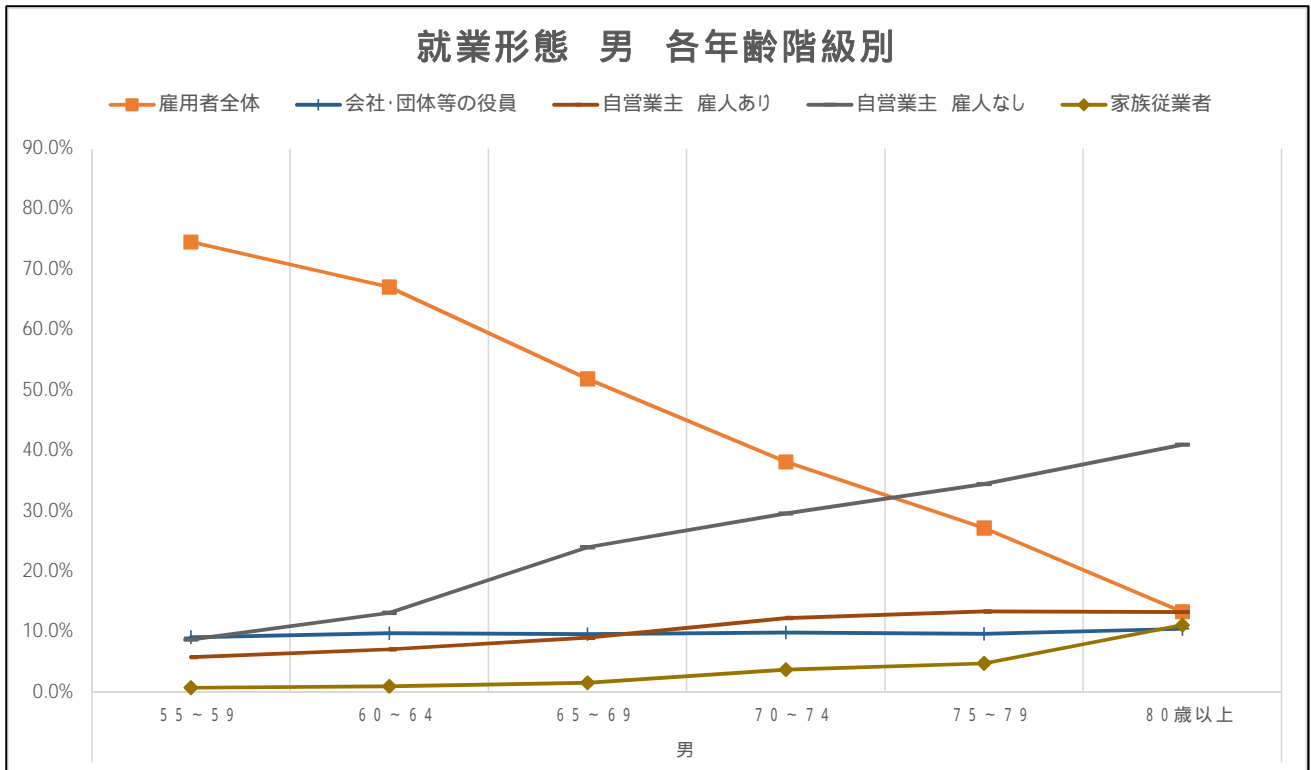
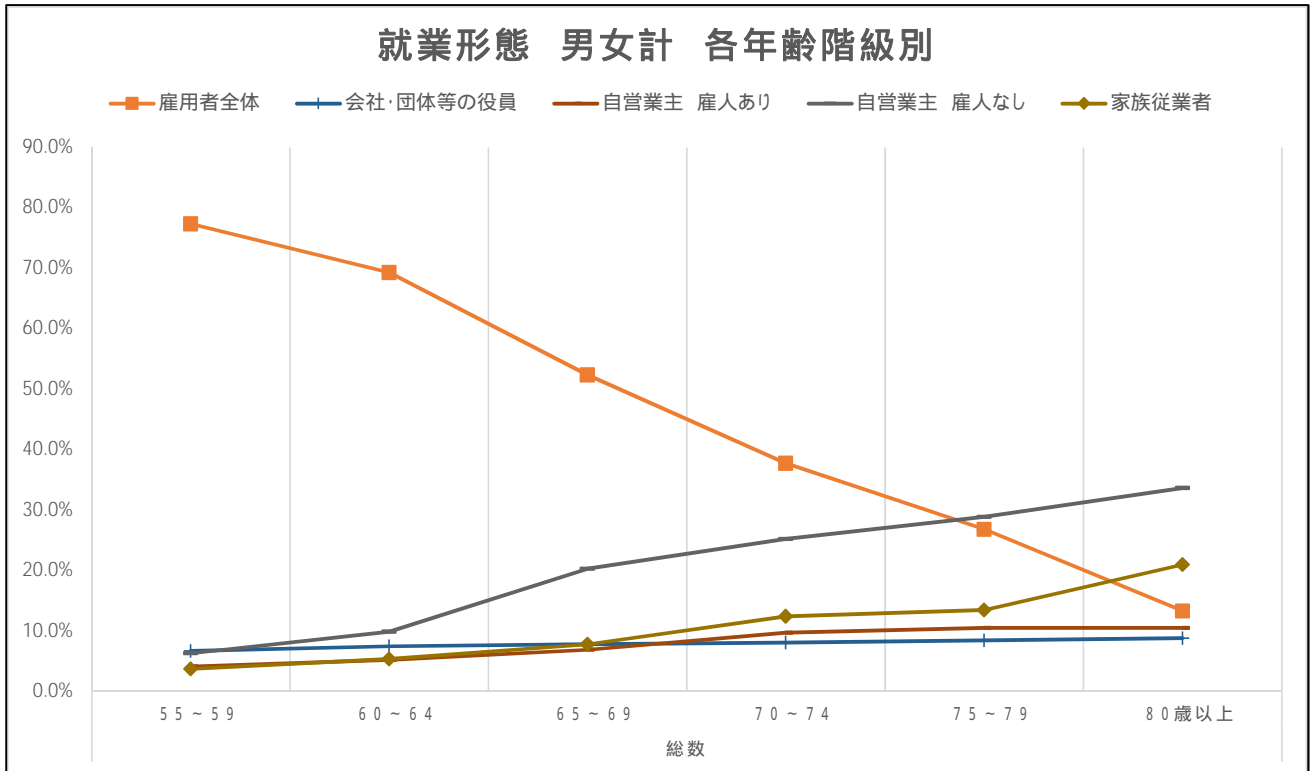
仕事ありの者のうち雇用者全体の割合はより高い年齢階級で、より低い傾向がある。役員、雇人ありの自営業主の割合はより高い年齢階級で少し高い傾向があり、雇人なしの自営業主、家族従業者の割合はより高い年齢階級で高い傾向がある。この傾向は男女ともに共通している(図表9)。

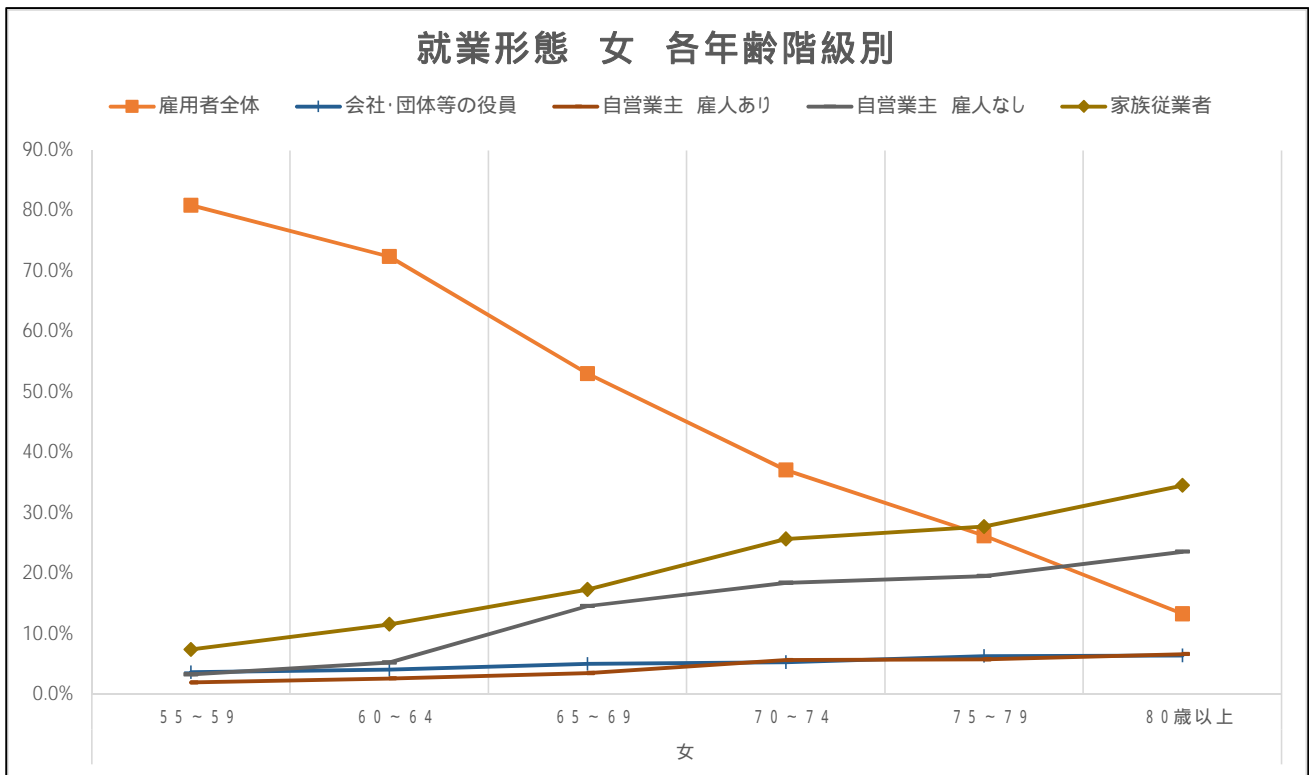
(図表8) 就業形態(50代後半、60歳以上、65歳以上の仕事ありの者)





(図表9) 就業形態(年齢階級別) (各年齢階級の仕事ありの者を100%とした)
 「日々又は1月末満の契約の雇用者」、「内職」、「その他」、「不詳」は除いた。





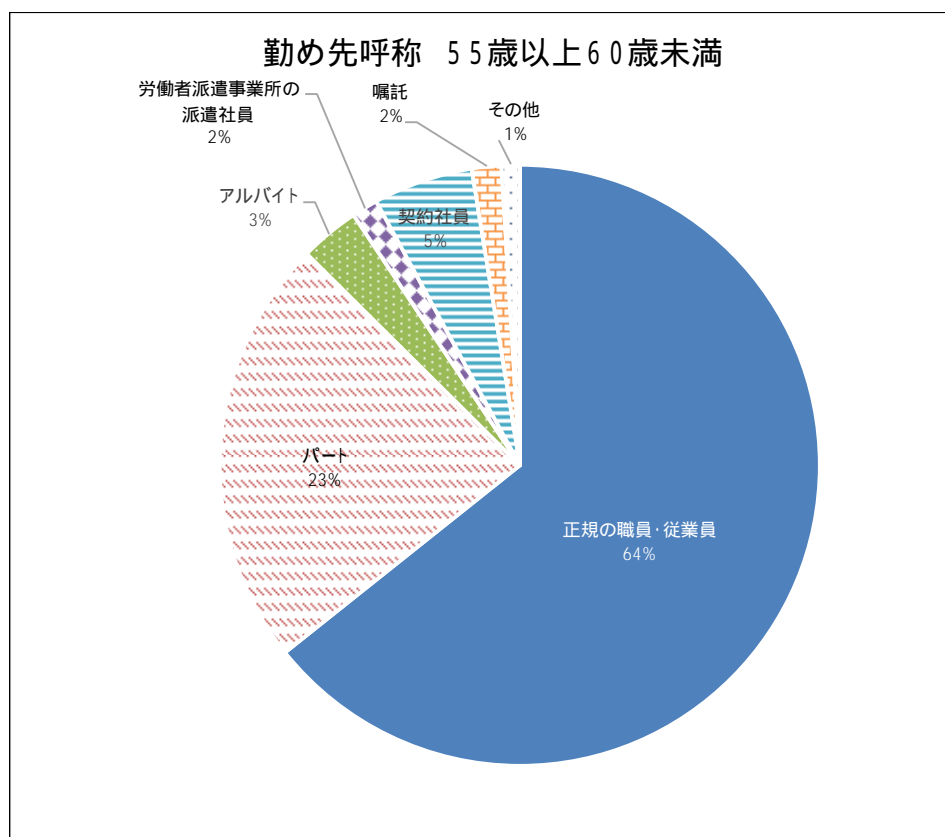
(4) 雇用者の就業形態

各年齢階級において正規の職員・従業員の雇用者に占める割合は50代後半では約6割、60歳以上では約3割、65歳以上では約2割となっており、より高い年齢階級で、割合が低い傾向にある。他方、パートの雇用者に占める割合は50代後半では約2割、60歳以上では約3割、65歳以上では約4割、アルバイトについては、50代後半では3%、60歳以上では10%、65歳以上では14%と、より高い年齢階級で、割合が高い傾向にある(図表10)。

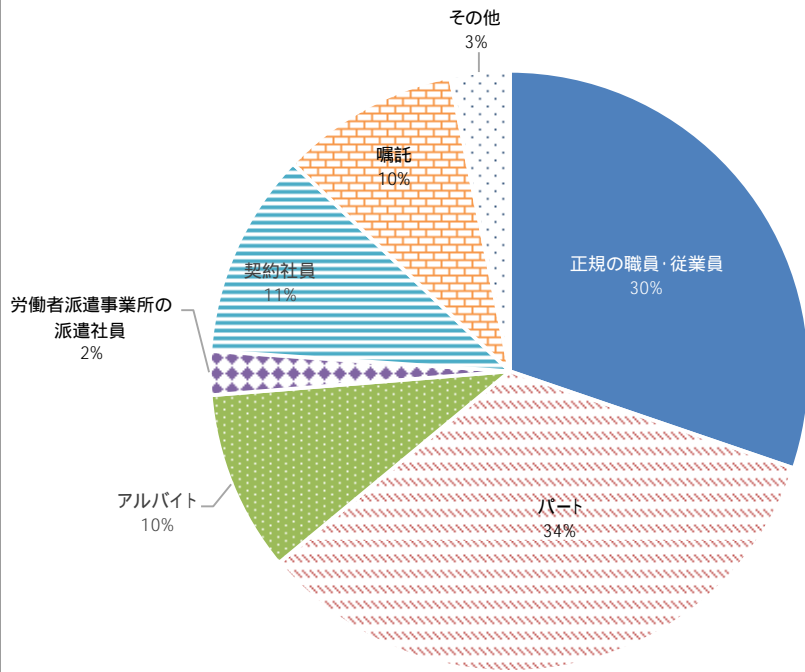
また、男女計で、勤め先での呼称の各年齢階級における割合を見ると、正規の職員・従業員については50代後半と60代前半を比べると60代前半で大幅に低く、60代前半から70代前半に至るまでより低い年齢階級でその割合がより低い、70代後半以降は一転高くなっている。他方、パート、アルバイトは50代後半から70代前半までは年齢が上がるにつれて割合が高い傾向となっているが、70代後半以降は一転その割合は低い。契約社員、嘱託は50代後半と60代前半では60代前半で割合が高く、60代前半からはより高い年齢階級で、割合がより低い傾向にある(図表11)。

男女別で見ると、男性は50代後半では正規の職員・従業員が圧倒的な割合を占めるのに対して、女性は50代後半ではパートが約5割を占める。また、パートの割合は70代前半に至るまでより高い年齢階級で、割合が高い傾向にある(図表11)。

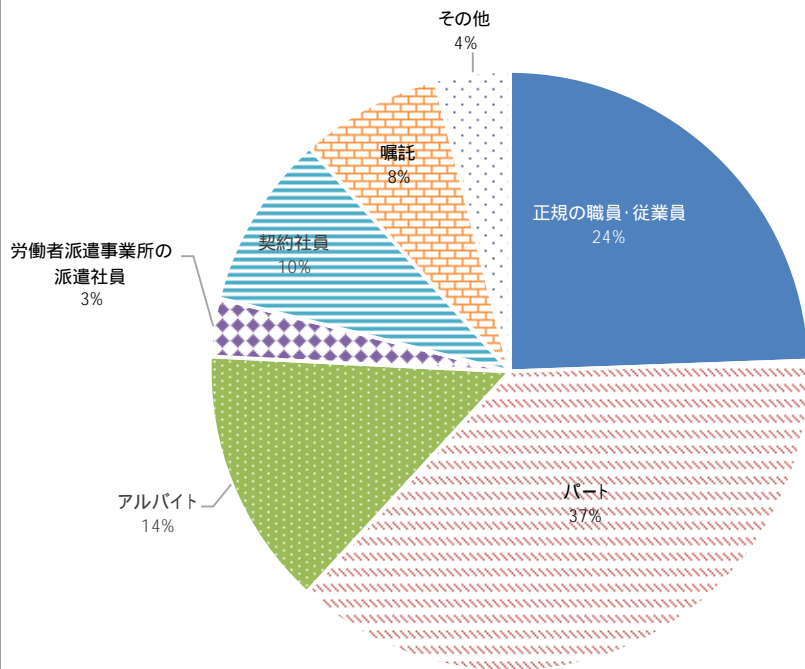
(図表 1 0) 勤め先での呼称 (5 0 代後半、6 0 歳以上、6 5 歳以上の仕事ありの者)



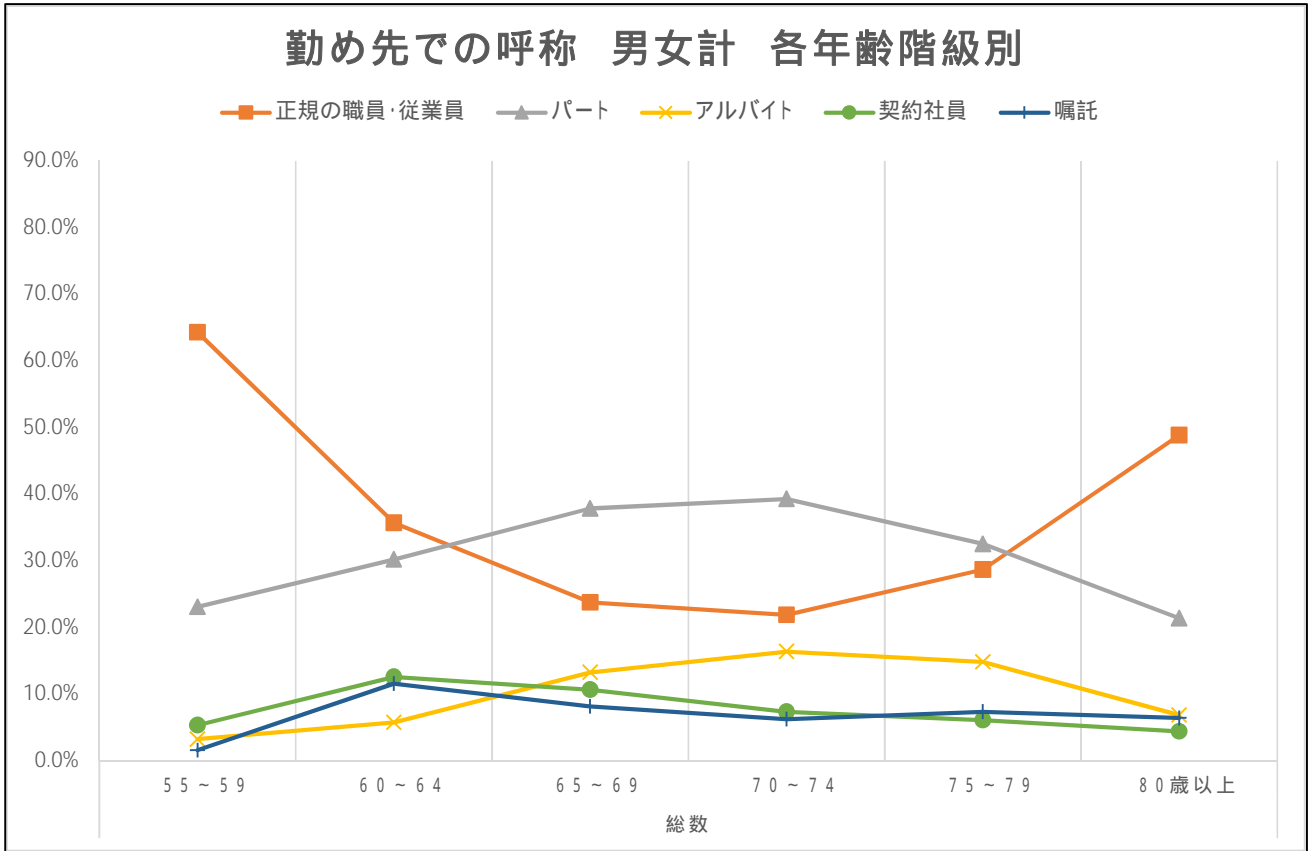
勤め先呼称 60歳以上



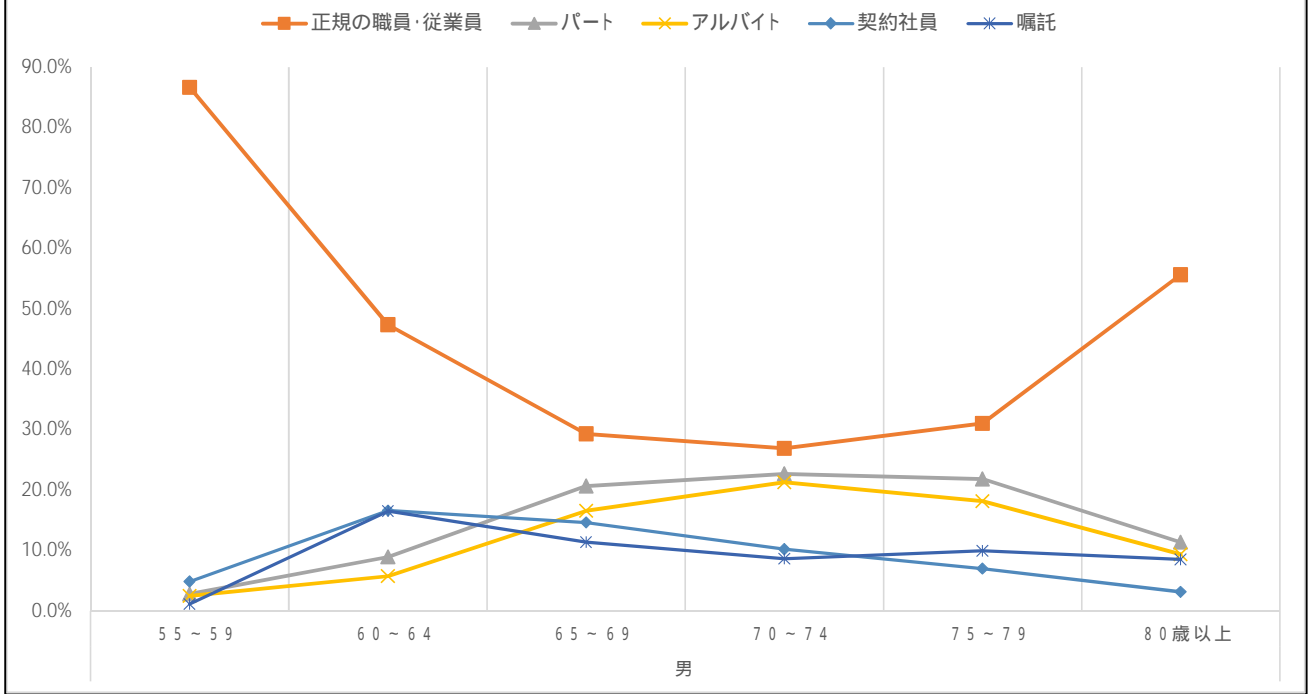
勤め先呼称 65歳以上



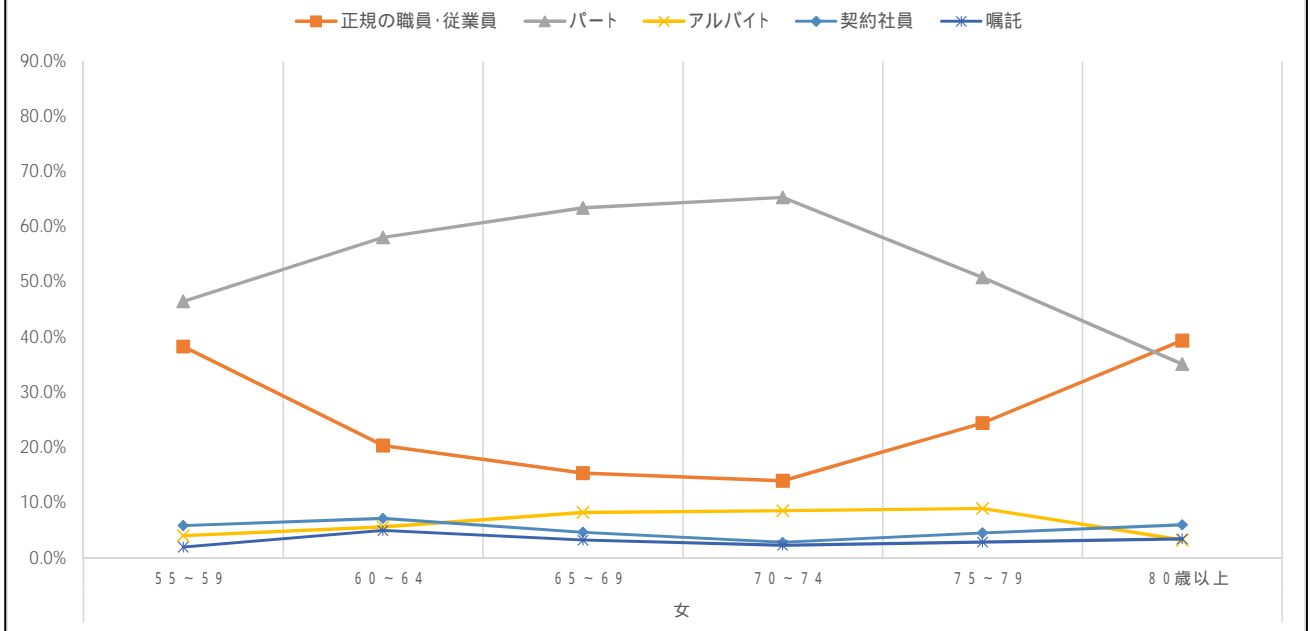
(図表 1 1) 勤め先での呼称 (年齢階級別)
 (各年齢階級の役員以外の雇用者全体を 100% とした)
 「派遣社員」、「その他」、「不詳」は除いた。



勤め先での呼称 男 各年齢階級別



勤め先での呼称 女 各年齢階級別



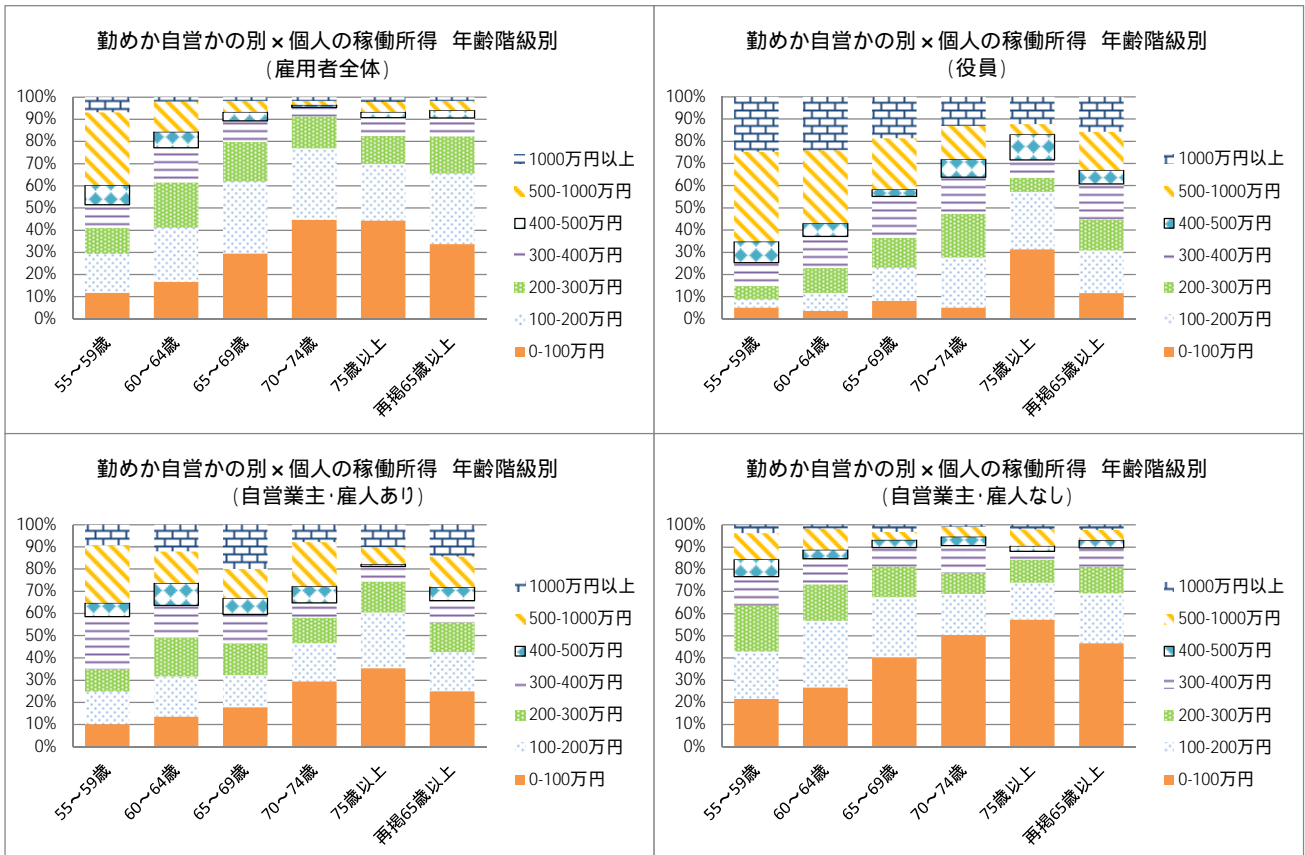
(5) 就業形態ごとの個人の稼働所得

どの就業形態でも年齢階級が高まるにつれて、稼働所得がより低い傾向にあるが、雇用者や雇人なしの自営業主は役員や雇人ありの自営業主に比べて、同年齢階級で稼働所得が低い者の割合が高い。特に、65歳以上の雇用者では約7割が200万円未満の稼働所得となっている(図表12)。

自営業主については、雇人のある自営業主では65歳以上で、100万円未満の稼働所得の者の割合が約3割を占める一方で、500万円以上の稼働所得の者は約3割を占める。また、60代前半と後半で大きな稼働所得分布の変化は観察できない。雇人のいない自営業主では65歳以上で、100万円未満の割合が約半数を占め、稼働所得の少ない人の占める割合が高い(図表12)。

役員については、他の就業形態に比べて、稼働所得が高い傾向にある。役員の中で、100万円未満の稼働所得の者の割合が約1割を占める一方で、500万円以上の稼働所得の者は約3割を占める(図表12)。

(図表12) 就業形態別の個人の稼働所得 年齢階級別

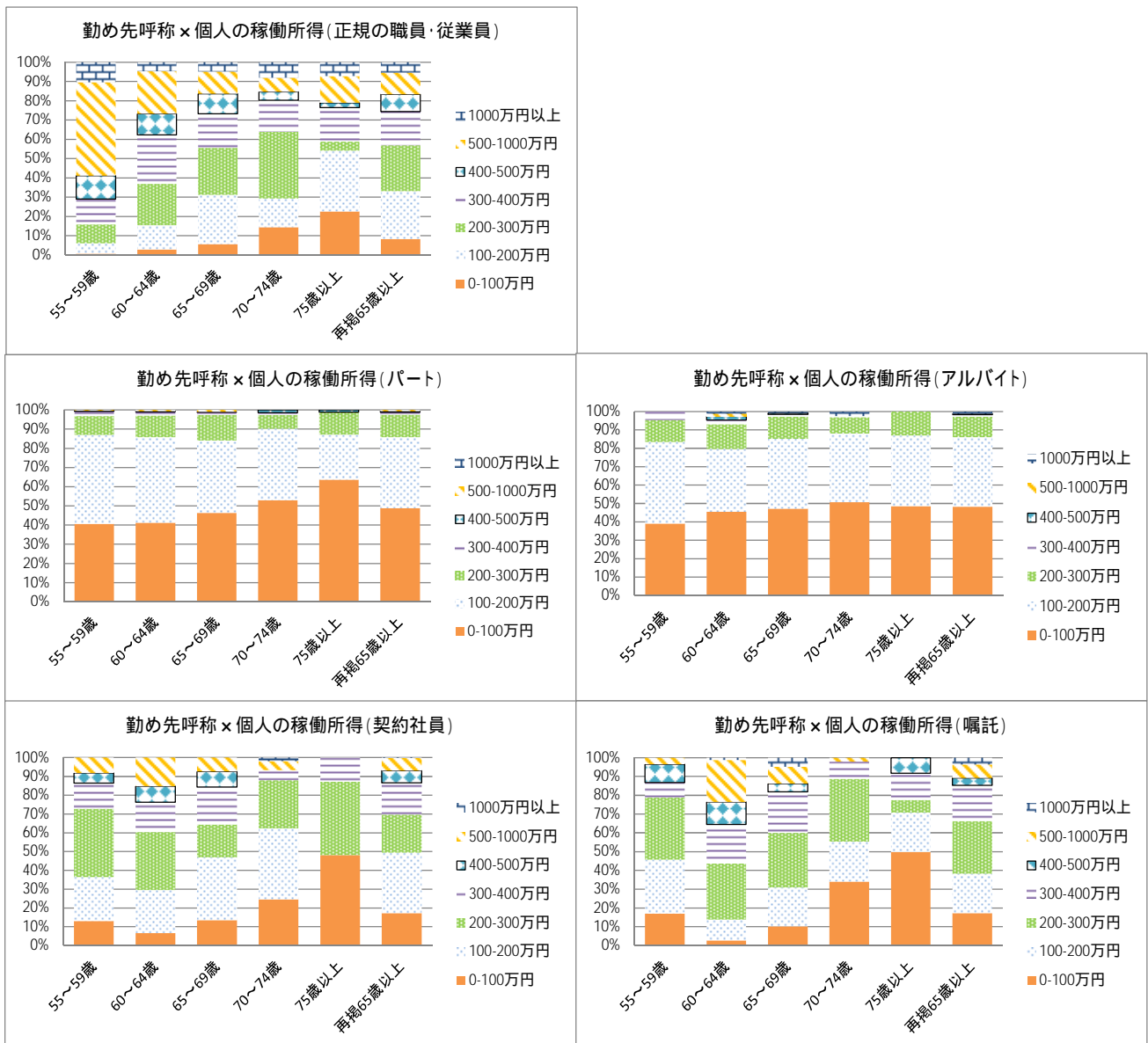


(6) 勤め先での呼称別の個人の稼働所得

正規の職員・従業員では、年齢が上がるにつれて稼働所得がより低い傾向にある。また、50代後半は500万円以上の稼働所得の者の割合が約半数を占めるが、60代前半は50代後半と比べて、500万円以上の稼働所得の者の割合が約30ポイント低い(図表13)。

パート、アルバイトでは、年齢が上がっても稼働所得分布には大きな変化が観察できない。稼働所得の低い者の割合が高く、また、65歳以上では約半数が100万円未満の稼働所得となっている(図表13)。

(図表13) 勤め先での呼称別の個人の稼働所得 年齢階級別



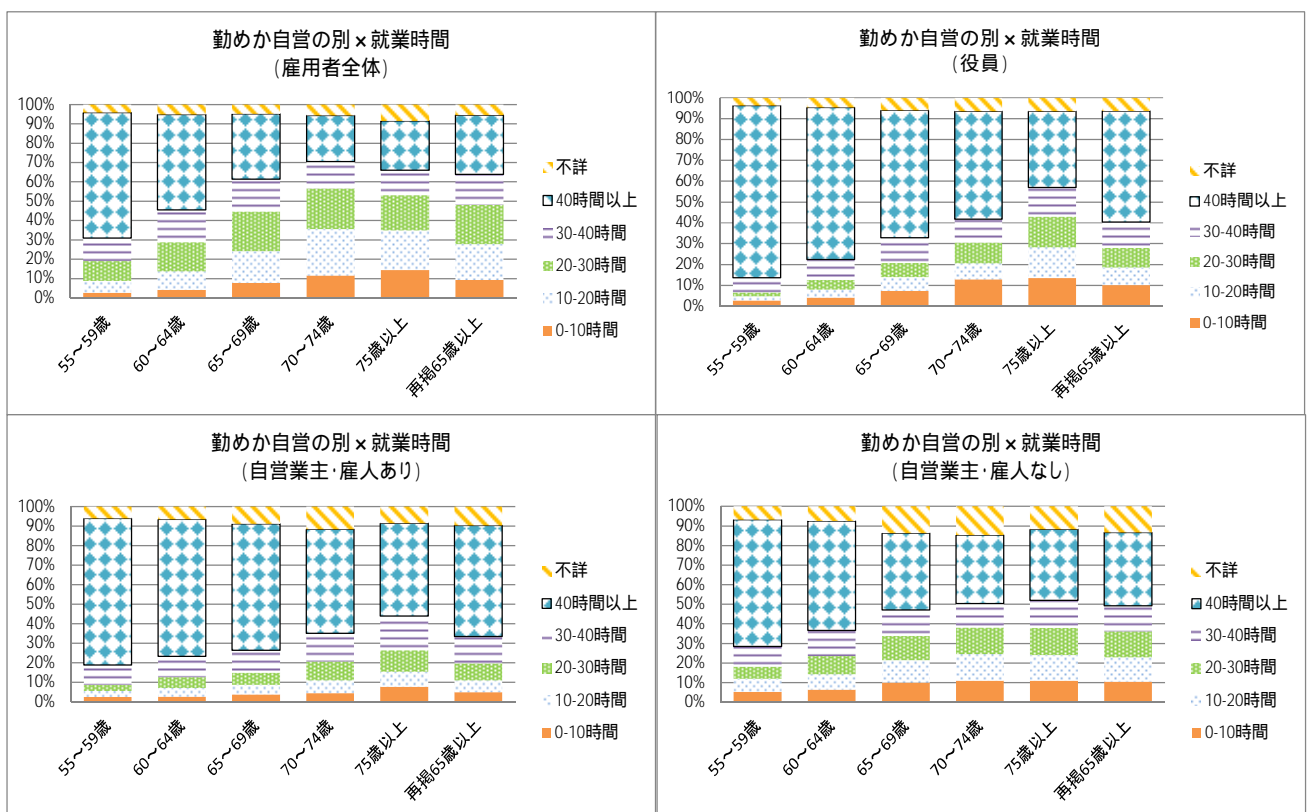
(7) 就業形態ごとの週の就業時間

雇用者では、60代前半から70代前半にかけてより高い年齢階級で週の就業時間はより短い傾向にある(図表14)。

自営業主については、雇人ありの自営業主では65歳以上では、40時間以上働いている者が約6割を占める。60代前半と60代後半で就業時間の割合の分布にほとんど変化が観察できない。他方、雇人なしの自営業主では60代前半から60代後半にかけて週の労働時間が40時間以上の者の割合が減るが、60代後半からは就業時間の割合の分布にほとんど変化が観察できない(図表14)。

役員については、雇人ありの自営業主と同じく、40時間以上働いている者が多い傾向があり、65歳以上では40時間以上働いている者が約半数を占める(図表14)。

(図表14) 就業形態別の週の就業時間 年齢階級別

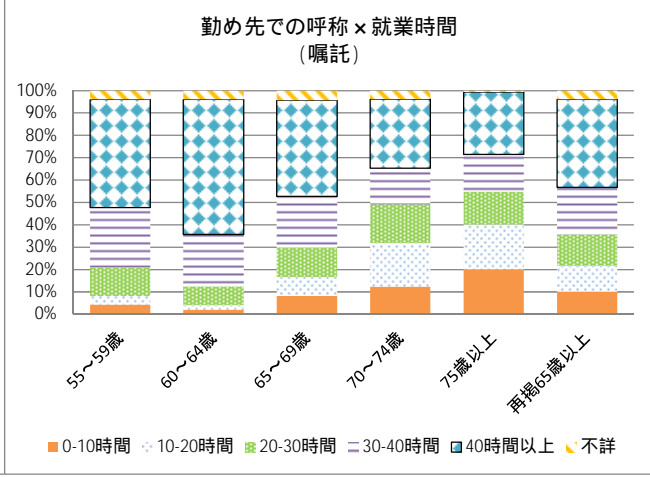
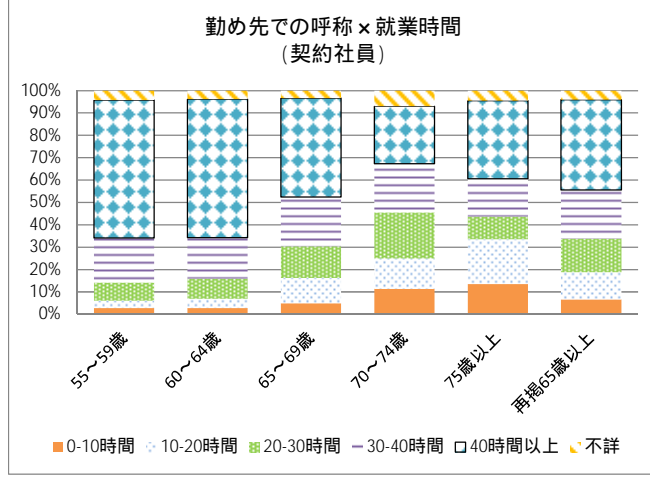
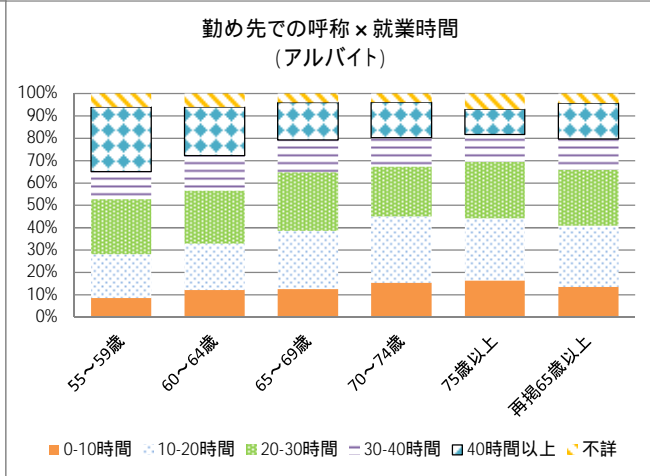
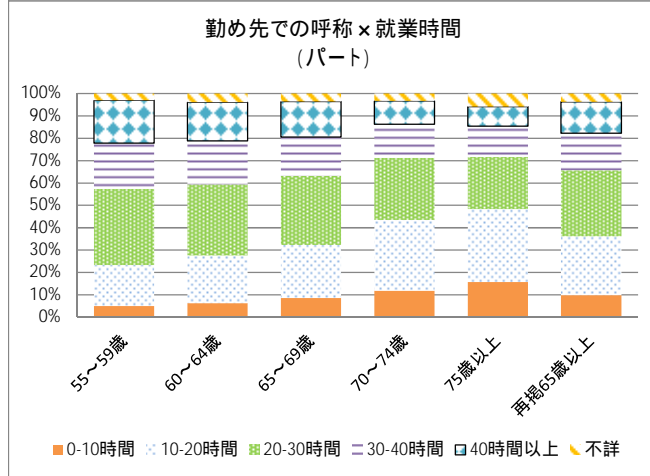
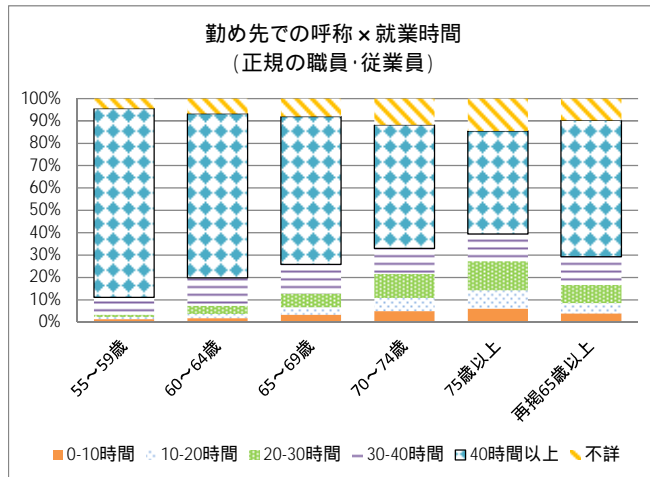


(8) 勤め先の呼称別の週の就業時間

正規の職員・従業員では、65歳以上で見ると、週40時間以上の者の割合が約6割、厚生年金保険の適用の目安となる週30時間以上の者の割合が7割あり、また、より高い年齢階級で週の就業時間はより短い傾向がある(図表15)。

パート、アルバイトでは65歳以上で見ると、週30時間以上の者の割合は約3割に留まり、年齢が上がるにつれて週の就業時間はより短い傾向がある。他方、当面の厚生年金の短時間労働者に対する適用拡大の対象になりうると考えられる、週労働時間20時間以上の者は6割程度である(図表15)。

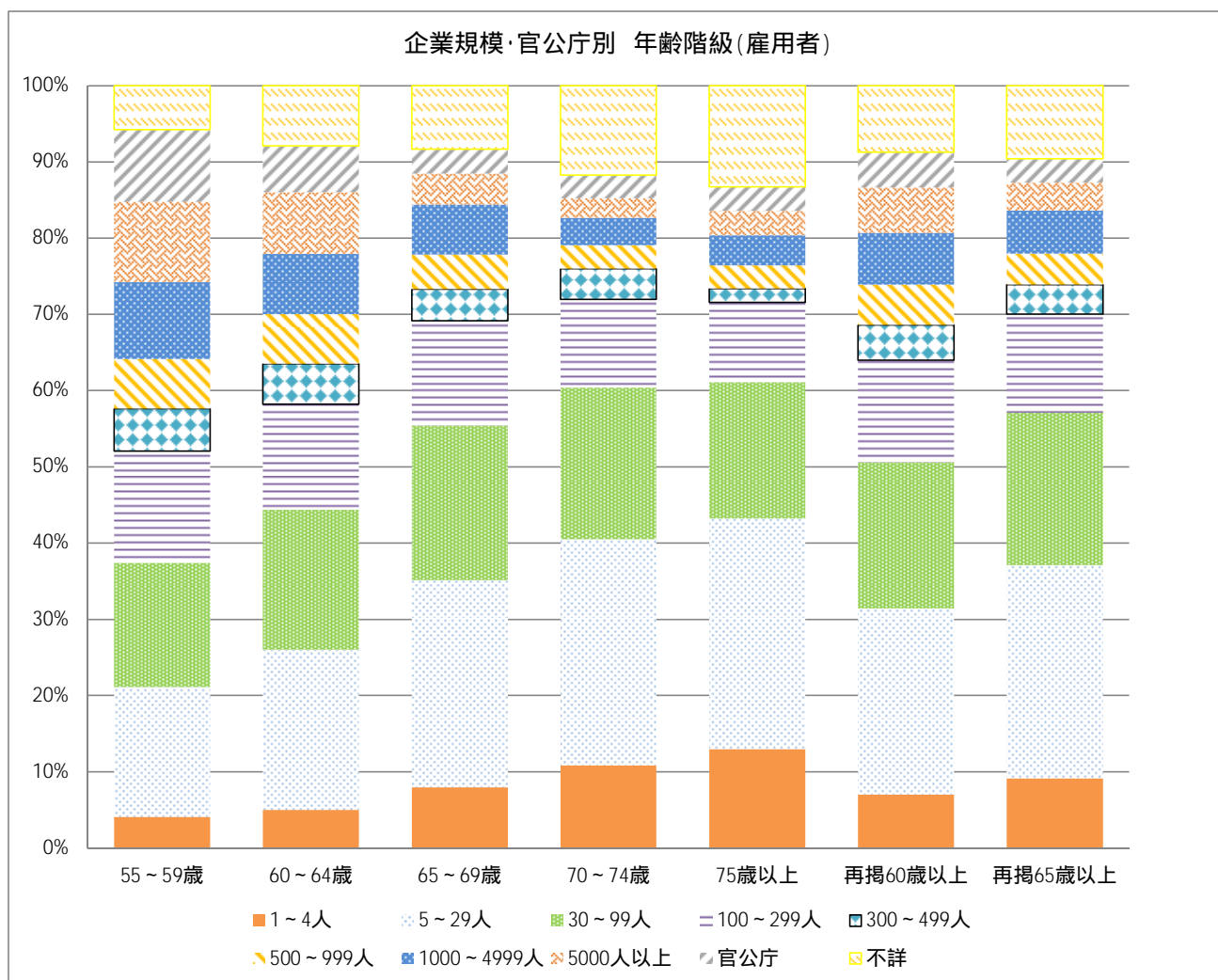
(図表15) 勤め先での呼称別の週の就業時間 年齢階級別



(9) 勤めている企業の規模

雇用者の勤めている企業の規模については、年齢階級が高いほど零細な企業に勤める者の割合がより高いという傾向が明確である。高齢者の勤めている企業規模として、各年齢階級において、5～29人の企業が最多となっており、その割合は年齢階級が高いほどより高い傾向がある。100人未満の企業については、50代後半では約4割だが、年齢階級が高いほど各年齢階級に占める割合がより高くなる傾向にあり、70代前半では約6割を占める(図表16)。

(図表16) 企業規模 年齢階級別



(10) 雇用者の被用者保険への加入状況

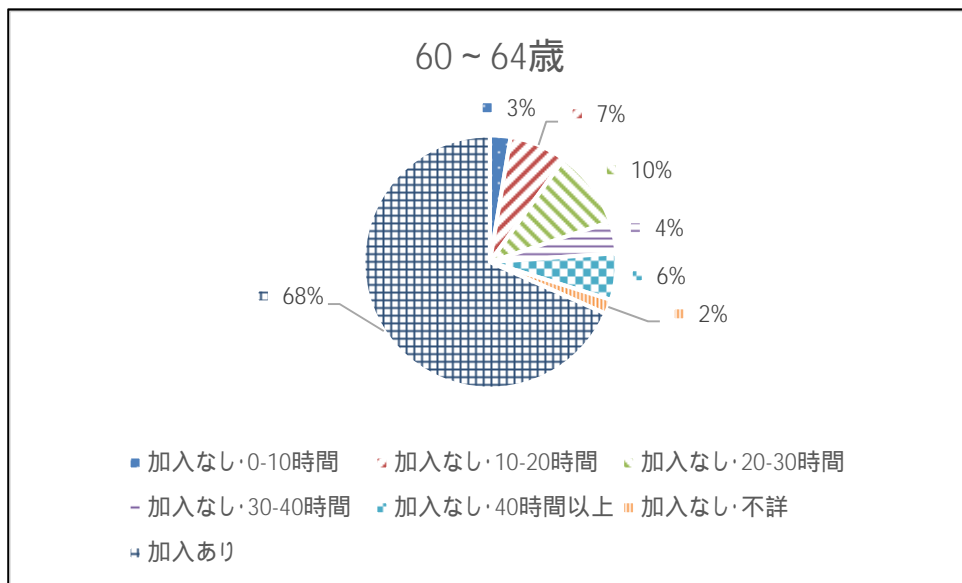
高齢者のうち、被用者保険の適用要件を満たすような働き方をしている者がどの程度いるかを確認しておく。現在、厚生年金の加入年齢の上限は原則として70歳である一方、医療保険の被用者保険（協会けんぽ、組合健保等）については75歳までは被保険者となることができるため、ここでは医療保険の加入状況を用いる。

60代前半、60代後半、70代前半の各年齢階級の雇用者について、医療保険の被用者保険の加入状況、及び、加入していない者の週の就業時間をみると、より高い年齢階級ほど、雇用者に占める被用者保険加入者の割合が小さくなるのが分かる（図表17）。

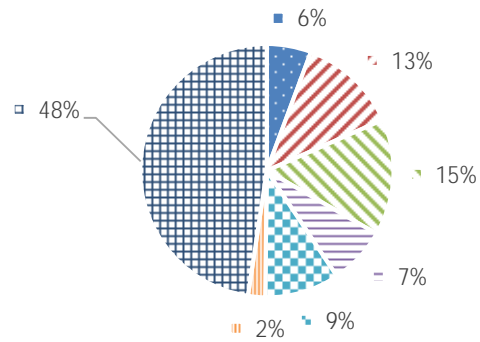
60代前半と60代後半では、被用者保険に加入していない週30時間以上働いている者の割合が、60代前半で約1割、60代後半で約2割となっており、より高い年齢階級でその割合がより大きい傾向にある。年齢階級が高いほどより企業規模が小さい企業に勤めている傾向にあることを考え合わせる（図表16）と、週30時間以上働いていて被用者保険に適用になっていない者は非適用事業所で働いている者が多いと推測できる。また、被用者保険に加入していない週20時間以上30時間未満働いている者の割合を見ると、60代前半で約1割、60代後半で約2割となっており、現在、週労働時間20時間以上の者に対して進められている被用者保険の適用拡大が、高齢である雇用者の社会保険の加入状況に大きな影響を与えることが想定される（図表17）。

70代前半の雇用者のうち被用者保険加入となっている者については、厚生年金の被保険者期間の上限を現在の70歳から75歳以上に引き上げる場合、厚生年金にも加入する可能性が高いが、こうした者は雇用者の約1/3である。他方、被用者保険に加入していない週30時間以上働いている者が約2割、週20時間以上30時間未満の者も約2割いる。このため適用事業所の範囲拡大と被用者保険の適用拡大に加えて、厚生年金保険の加入期間の延長を行う場合、高齢である雇用者への影響は大きいと考えられる（図表17）。

（図表17）雇用者の週の就業時間・医療保険（被用者保険）加入の有無（年齢階級別）

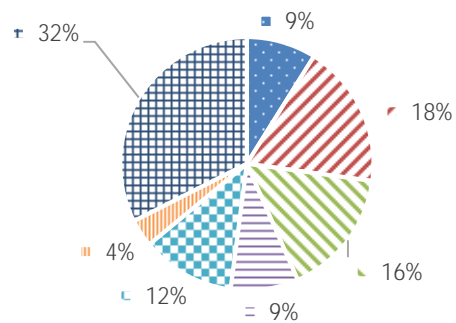


65～69歳



- 加入なし・0-10時間
- 加入なし・10-20時間
- 加入なし・20-30時間
- 加入なし・30-40時間
- 加入なし・40時間以上
- 加入なし・不詳
- 加入あり

70～74歳



- 加入なし・0-10時間
- 加入なし・10-20時間
- 加入なし・20-30時間
- 加入なし・30-40時間
- 加入なし・40時間以上
- 加入なし・不詳
- 加入あり

4. 65歳以上の年金受給をしていない者の生活状況について

前章までの部分では、高齢者就業の実態について考察をしてきた。最後に、高齢期において年金受給をしていない者は後述のように割合としては少数だが、一定数存在しており、年金受給をしていない者がどのような者なのかについて触れる。

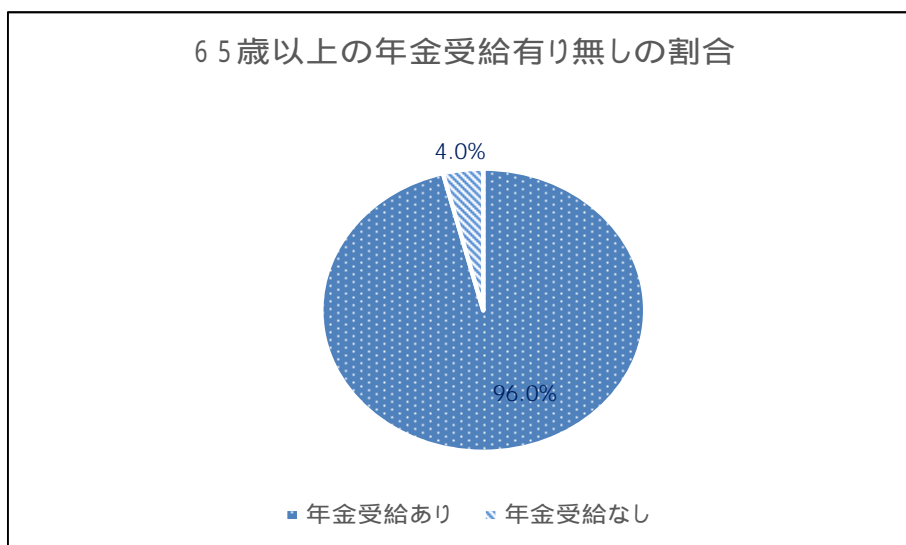
年金受給をしていない者については、

- ①年金受給資格期間を満たしていないために年金受給権がない者(無年金者)
- ②繰下げ受給を念頭に裁定請求をしていない者
- ③その他の理由で裁定請求をしていない者

など様々なものが混在している。そのため、単純に無年金者がどれだけいるのかについては不明であるが、年金受給をしていない者について就労や所得の状況等について分析をすることで、どのような性質の者がいるのかについて考察していく。

まず、平成 28 年時点における年金受給をしていない者が 65 歳以上に占める割合は4%程度であり、分析の対象者は少数である(図表 18)。

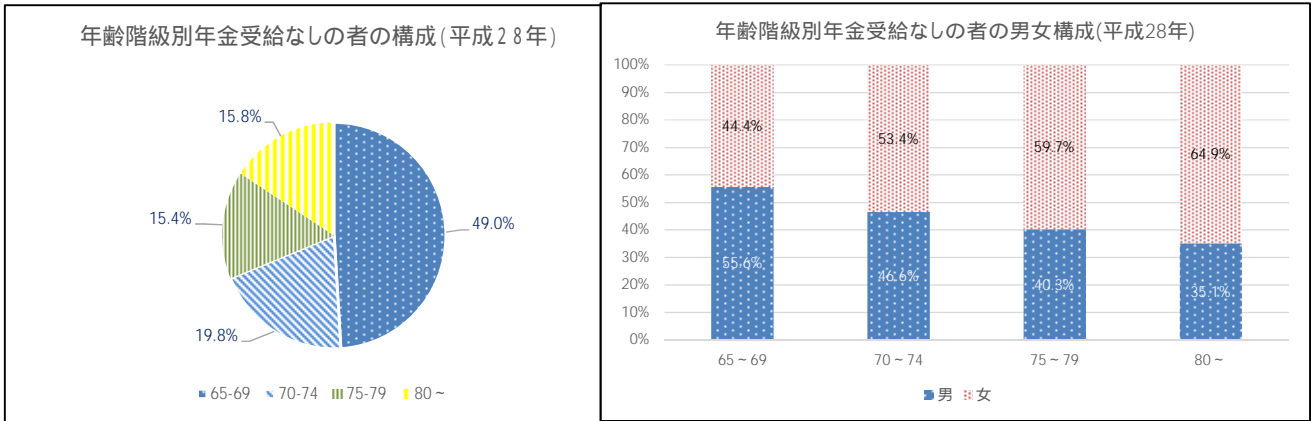
(図表 18) 65歳以上の年金受給有無の割合



(1)年金受給をしていない者の現状

年齢階級別に年金受給をしていない者を見ると、繰下げ受給の上限である70歳以上の高齢者が全体の半数以上を占めている。また、男女別でみると年齢階級が上がるにつれ、年金受給をしていない者のうち女性の占める割合が高くなっていく傾向がある(図表19)。

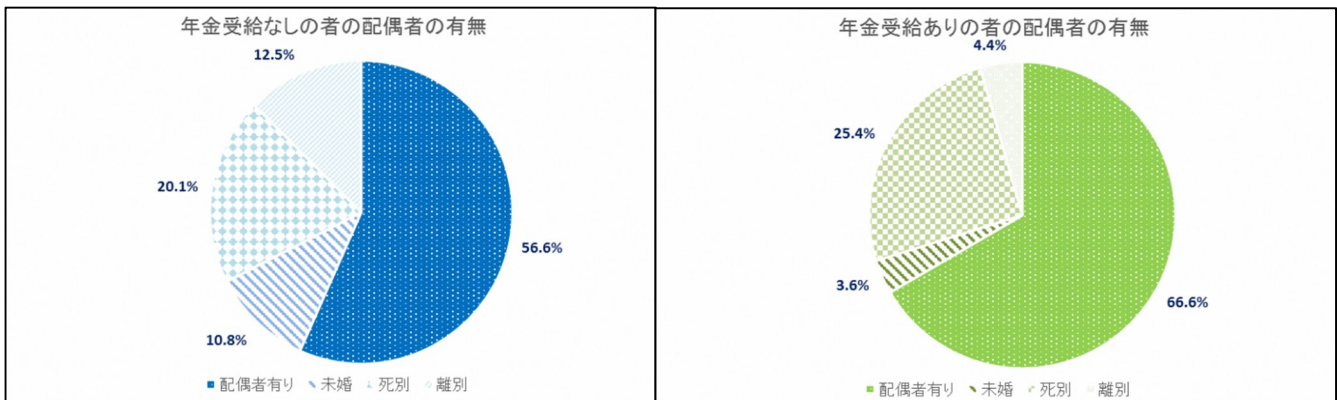
(図表19)年金受給をしていない者の構成と男女比



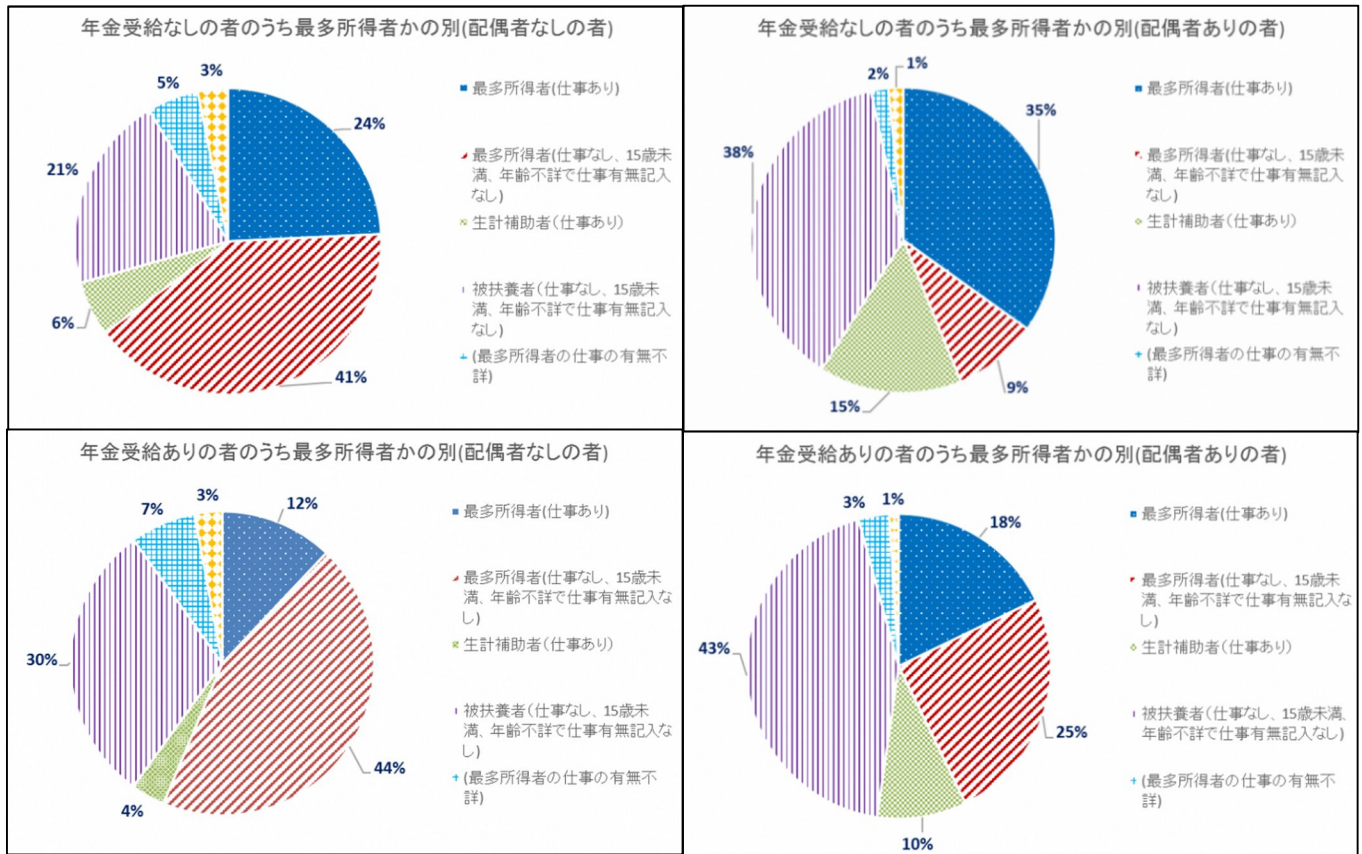
次に、年金受給をしていない者の未婚者及び離別者の割合は年金受給をしている者の未婚者及び離別者の割合よりも15%ポイント程度高い(図表20)。

年金受給の有無によって自身が最多所得者であるかがどう異なるかについて、年金受給をしていないの方が、自身が最多所得者である傾向が高い(図表21)。この傾向は、配偶者がいるか否かを問わず共通である(図表21)。

(図表20)年金受給をしていない者の配偶者の有無



(図表 2 1) 年金受給の有無とその者のうち最多所得者か否か(配偶者の有無別)

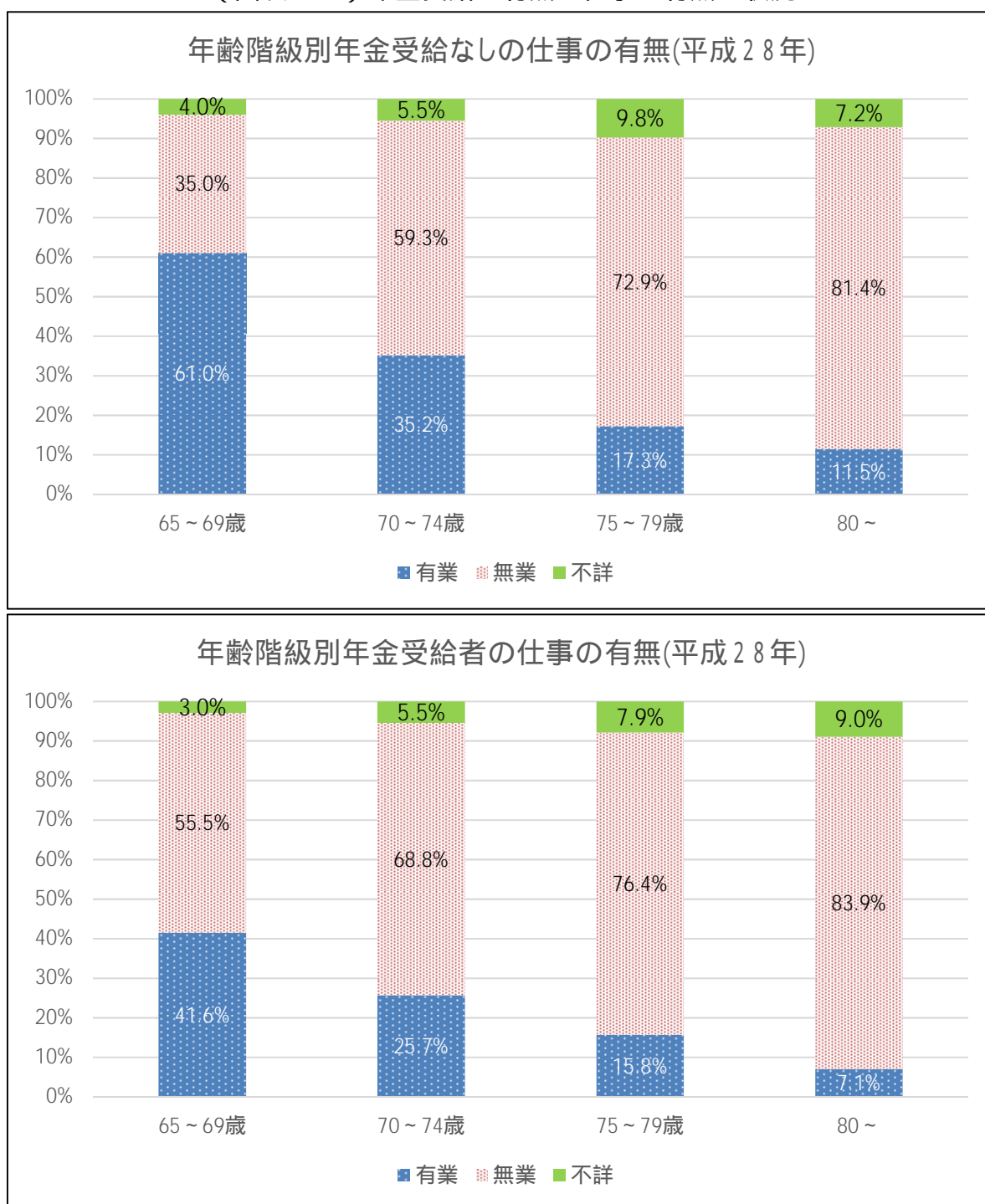


(2)年金受給の有無と就業

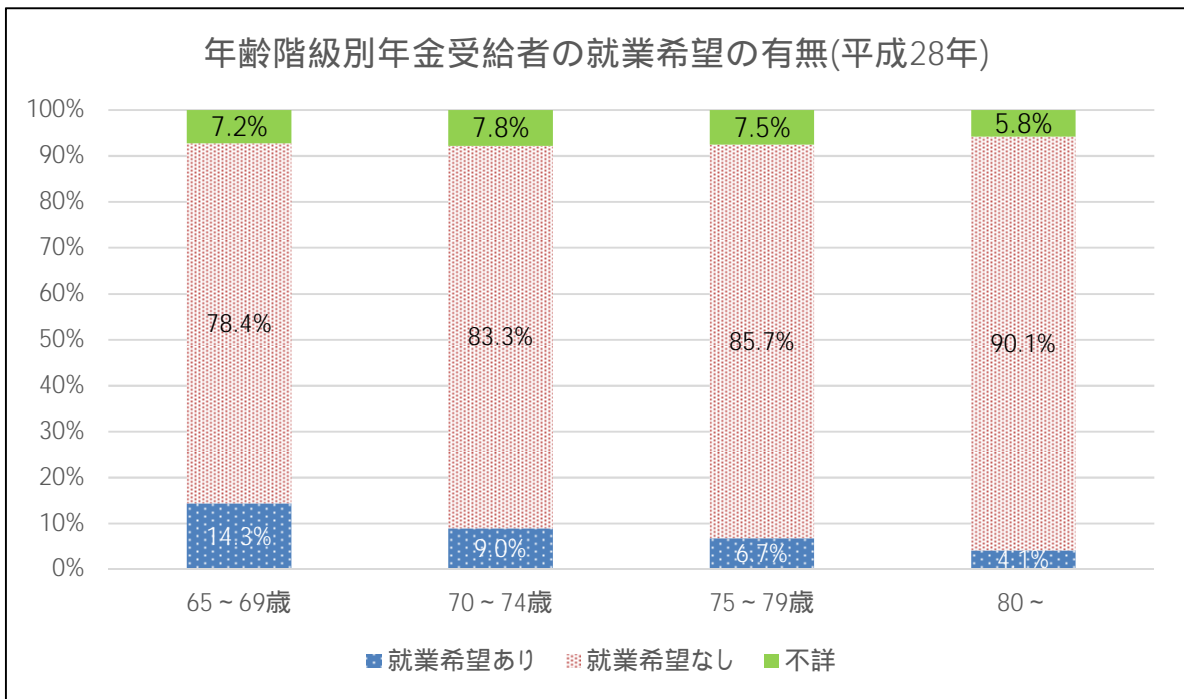
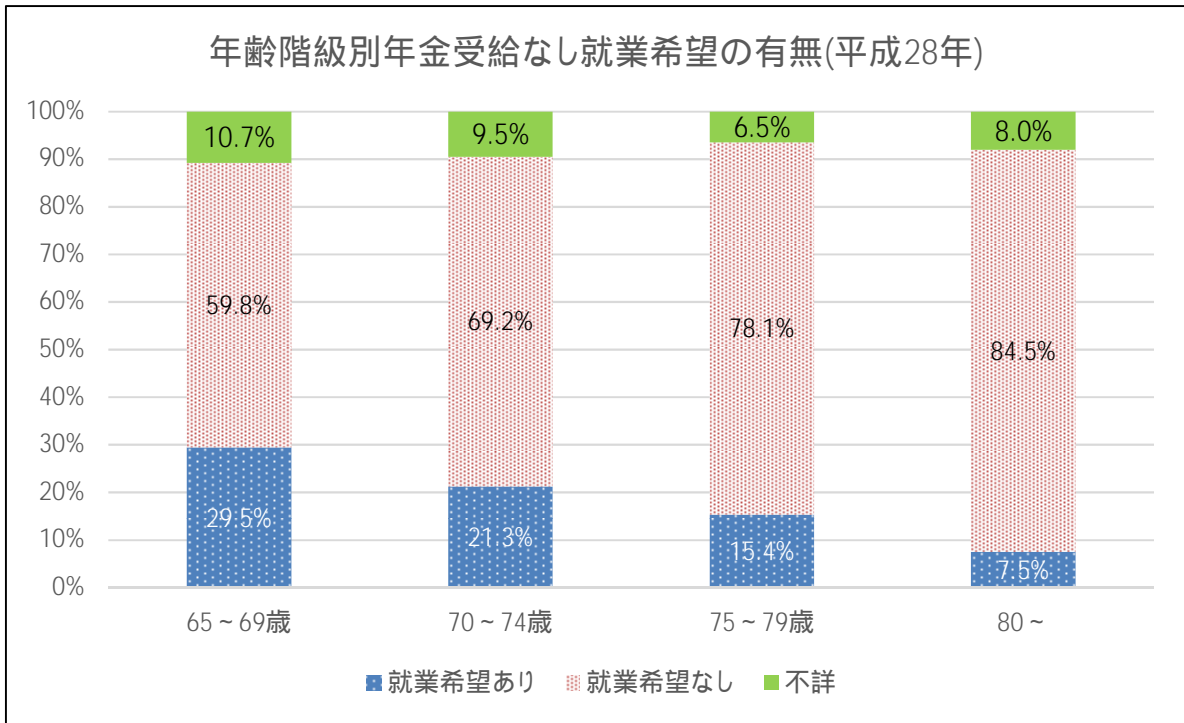
60代後半での有業率は年金受給をしていない者で6割を占めているものの、70代前半は4割程度と低くなり、それ以降は10%程度まで低くなる。また、年金受給をしていない者の有業率が年金受給をしている者の有業率を全年齢階級で上回っている(図表22)。

また、年金受給をしていない無業者は年金受給をしている無業者に比べて就業意欲が高い傾向にある(図表23)。

(図表22)年金受給の有無と仕事の有無の状況

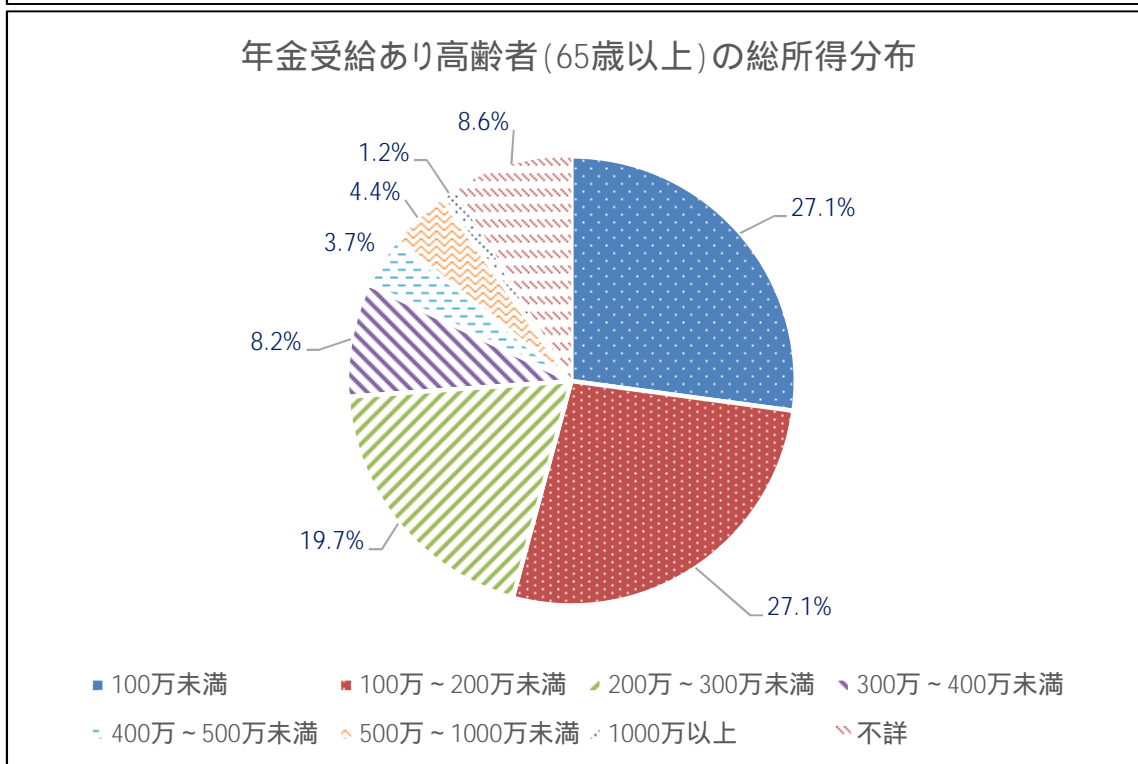
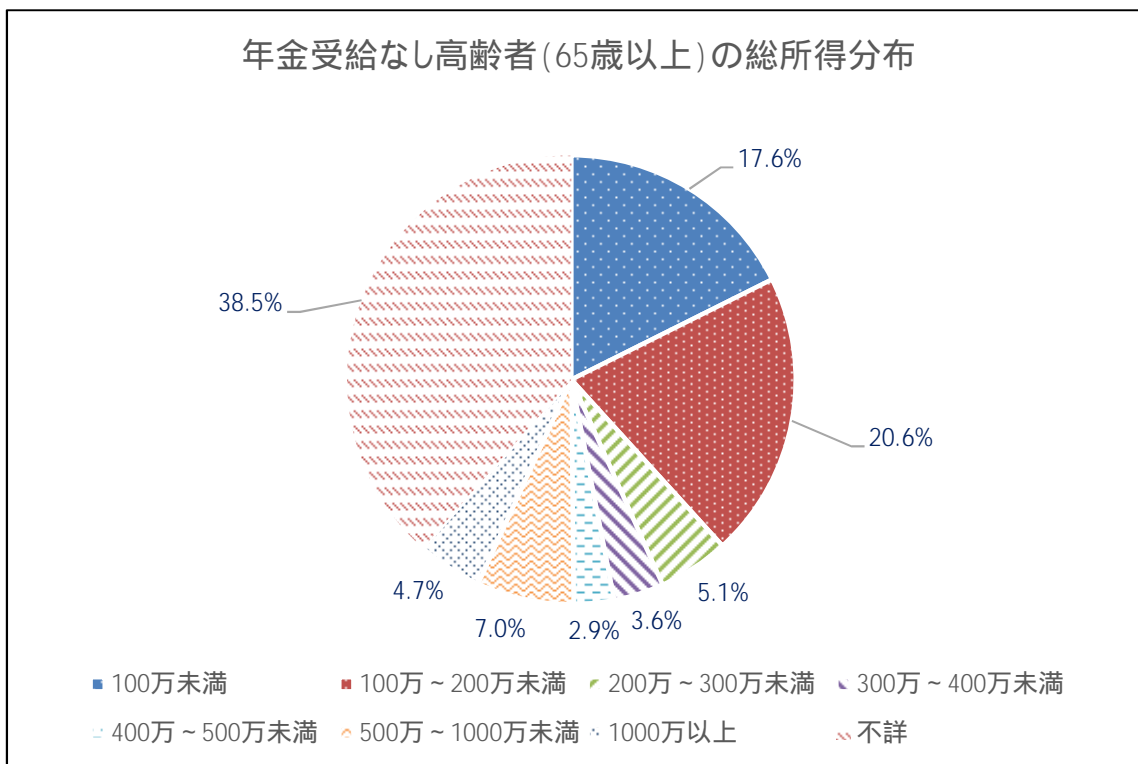


(図表 2 3) 年金受給の有無と就業希望の状況



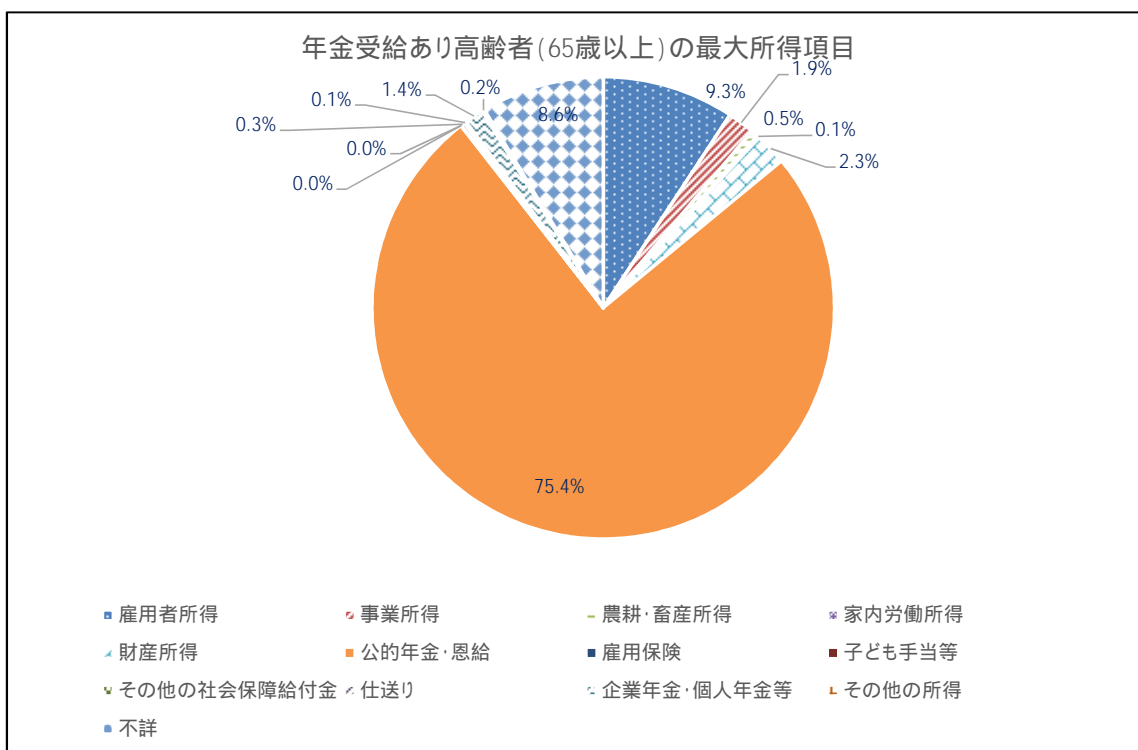
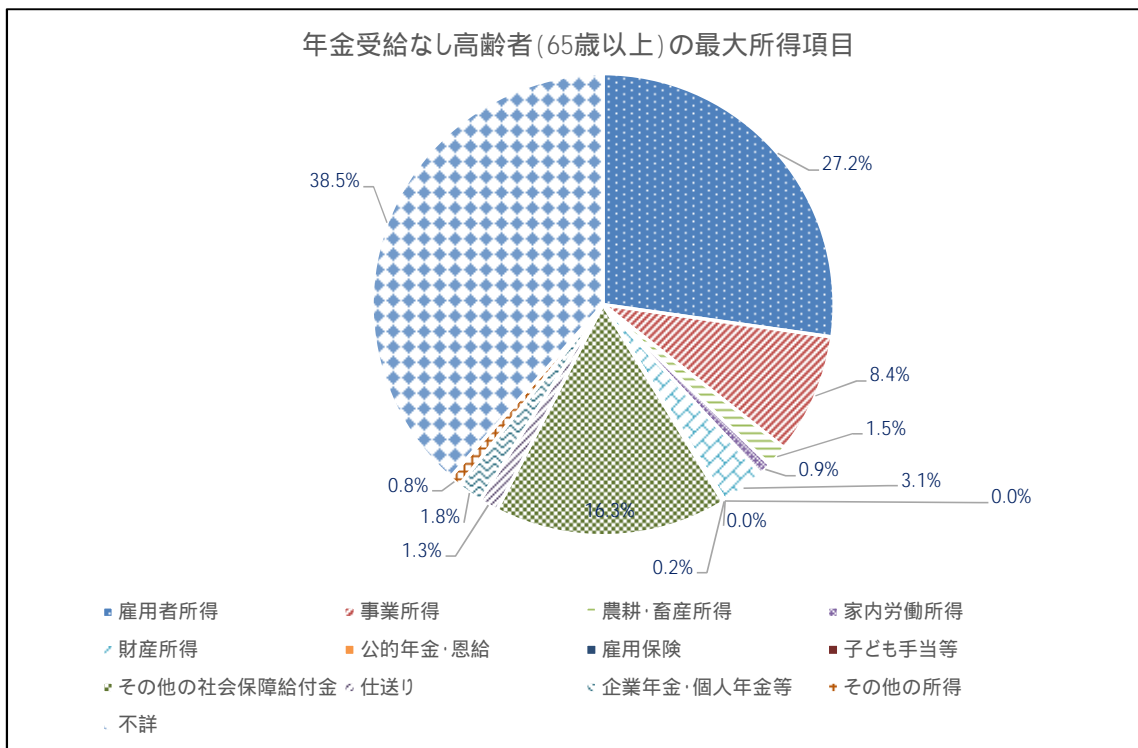
図表 24 は年金受給の有無と総所得の分布について見ているものである。年金受給をしている者は年間総所得300万円未満(月25万円未満)が8割を超えているが、年金受給をしていない者は7割程度となっている。また、年金受給をしていない者でも所得が1,000万円以上の者も一定数いることが分かる。

(図表 2 4) 年金受給の有無と総所得の分布



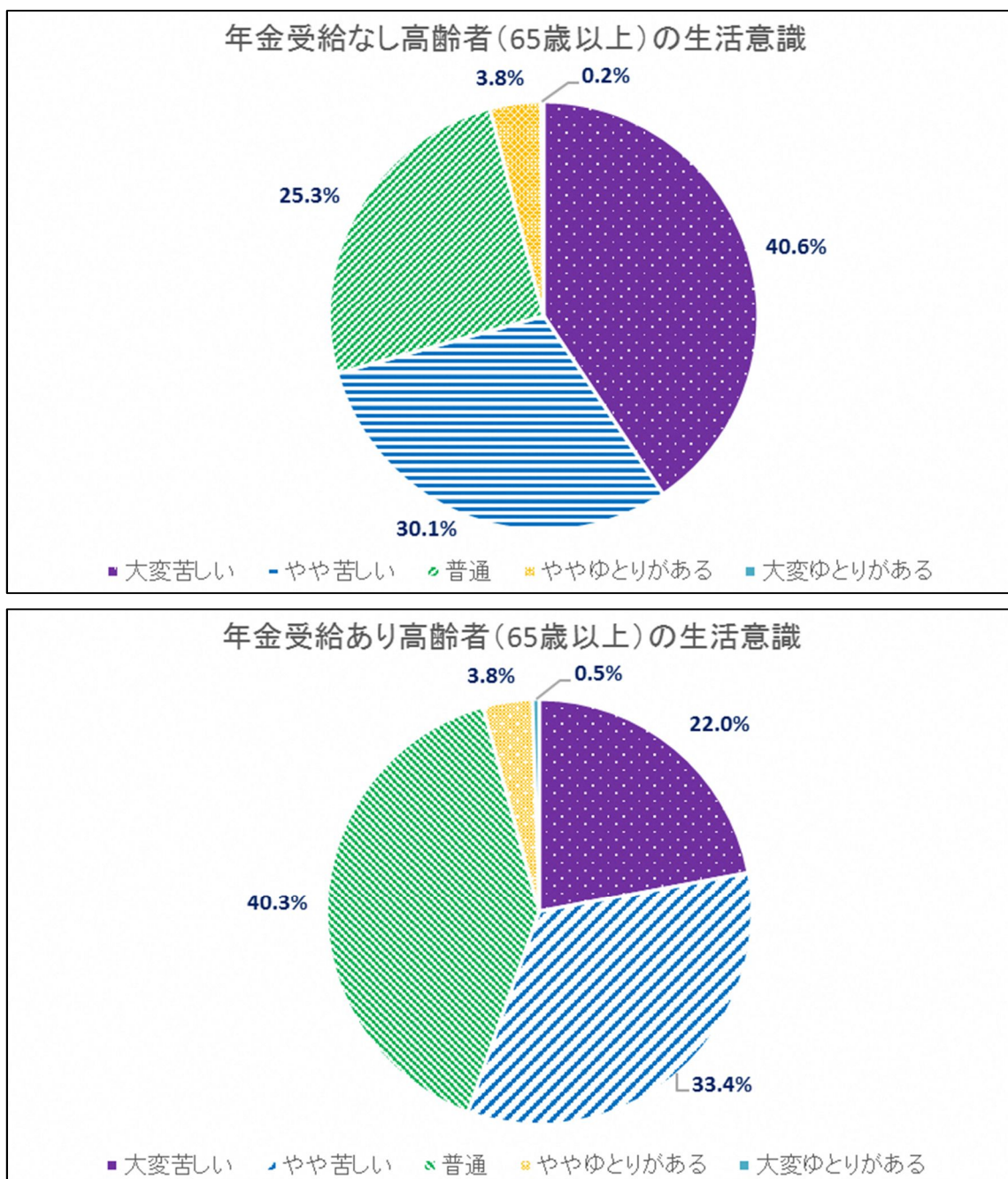
図表 25 は年金受給の有無と総所得を構成する項目のうち最大の項目が何であるのかについて見ているものである。年金受給をしていない者は年金受給をしている者に比べ、その他の社会保障給付費の割合が高く、生活保護受給者などが一定数いる可能性がある。

(図表 25) 年金受給の有無と最大の所得項目



また、年金受給をしていない者の生活意識について見ると、「大変苦しい」「やや苦しい」の割合が年金受給をしている者の割合と比べて高いことがわかる(図表 26)。一方で、年金受給をしていない者については「大変苦しい」「やや苦しい」が7割を占めているが、「普通」であると感じる者が一定数いる。

(図表 2 6) 年金受給の有無と生活意識の変化



5. おわりに

本稿では、平成28年国民生活基礎調査を活用して、今後の高齢期における年金受給のあり方を議論する上で基礎的なデータを提供する観点から、就業をしている高齢者個人の就業状況などについて、基礎的なデータの整理を行った。今回の集計から得られる示唆については以下のとおりである。

まず、就業の有無と年金受給の有無を60代前半から5歳階級(75歳以上については75歳以上とした)で分析した。無職で年金を受給している者(就業なし・年金受給あり)は年齢が上がるほど高まる一方、働きながら年金を受給している者(就業あり・年金受給あり)の割合が60代後半で約4割に達し、70代前半でも約4人に1人が働きながら年金を受給している(図表5)。男女別では、60代後半以降は男性の方が、働きながら年金を受給している者の割合が約10~20%ポイント高い(図表6、図表7)。

特に60代前半から70代前半までの高齢期においては、働きながら年金を受給している者は高齢者のかなり大きな割合を占める。年金と就業の組合せの柔軟化を図ることで、働きたい者が働ける環境を整備する意義は大きいと考えられる。

また、仕事がある高齢者の就業形態についての集計結果からは、雇用者は年齢が上がるにつれて大幅に各年齢階級に占める割合が大きく減少するが、役員や自営業主は年齢が上がるにつれて大きく増加もしくは微増すること、雇用者の中でも正規の職員・従業員の割合は50代後半と60代前半を境に大きく減少し、代わりにパート、アルバイトが大きく増えることが分かった(図表8~図表11)。

仕事がある高齢者の稼働所得、週の就業時間についての集計結果からは、雇人ありの自営業主は65歳以上であっても、現役世代並みに稼働所得がある者や週の就業時間が40時間以上である者が一定数いる一方で、雇人なしの自営業主は65歳以上では100万円未満の稼働所得の者が約50%を占めること(図表12、図表14)、雇人ありの自営業主について60代前半と60代後半で稼働所得及び就業時間の分布が大きくは変わらないのに対して、正規の職員・従業員については60代前半と比べて60代後半の方が稼働所得が小さく、就業時間が短くなる傾向があること(図表12~図表15) 正規の職員・従業員では年齢が上がるにつれて、稼働所得が減るが、週の就業時間は厚生年金保険の適用の目安となる30時間以上を超える者が65歳以上で約7割に及ぶのに対して、パート、アルバイトでは年齢が上がっても稼働所得の分布に大きな変化はなく、また、週の就業時間も当面の被用者保険の短時間労働者に対する適用拡大の対象になり得ると考えられる、20時間以上の者は6割であること、が確認された(図表15)。

これらの結果から、高齢期の就業は現役世代と比べて、雇用者の割合が小さく、雇用者の中でもパート・アルバイトの割合が大きいこと、正規の職員・従業員であっても高齢期においては稼働所得、就業時間ともに年齢が上がるにつれて減少し、現役世代の就業と同視できないこと、雇人ありの自営業主や役員は各年齢階級における割合、稼働所得、週の就業時間ともに年齢による変化が小さいことが窺える。

加えて、高齢者の働く企業規模についての集計からは、高齢期の雇用においては零細企業の果たす役割が大きいことが確認された(図表16)。

医療保険の被用者保険に加入している者を特掲した、就業時間ごとの雇用者に占める割合の集計からは、医療保険の被用者保険に加入していない者の各年齢階級に占める割合が、年齢階級が高いほどより少ないことが分かった。また、週20時間もしくは30時間以上働いているが、医療保険の被用者保険に加入していない者の割合は年齢階級が上がるにつれてより高くなる傾向にあることも明らかになった(図表17)。

年金制度改革の論点として、適用事業所の範囲拡大、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、厚生年金保険の加入期間の延長が考えられている。適用事業所の範囲拡大と被用者保険の適用拡大を行って、単純に週 20 時間以上の雇用者に対して厚生年金保険を適用とする場合、60 代前半では同年齢階級での雇用者の約 2 割、60 代後半では同年齢階級での雇用者の約 3 割の者が厚生年金保険に追加的に適用となる可能性がある。また、そうした政策に加えて厚生年金保険の加入期間を 70 代前半にまで延長する場合、70 代前半の雇用者のうち、医療保険の被用者保険に加入している約 3 割と週 20 時間以上働いているが医療保険の被用者保険に加入していない約 4 割を合わせた、70 代前半の雇用者の約 7 割の者が厚生年金保険に新たに適用となる可能性がある(図表 17)。

60 代の週 20 時間以上 30 時間未満働いていて、被用者保険の医療保険に適用になっていない者の中には、現行の短時間労働者への適用拡大の要件を当てはめると、被用者保険に適用になる者が含まれることには注意が必要である。しかし、高齢の雇用者には稼働所得が低い者が多いこと、また、零細の企業で働く者が多いことを考えると、現行の適用拡大では適用になっていない高齢の雇用者が多くいるものと考えられる。そうした者の中には、適用拡大のうち時間要件は満たしているが賃金要件の月額 8.8 万円以上を満たしていない者、500 人以下の企業で働いている者、非適用事業所で働いている者など多様な者が含まれる。特に、1 つ目については、年額に換算すると約 106 万円相当で適用要件を満たすところ、高齢期の雇用の中で多くの割合を占めるパート、アルバイトでは年額 100 万円未満の稼働所得の者が半数を占め、そうしたものは上述の賃金要件を満たしていない者が多いと考えられる。今後、適用事業所の範囲拡大、被用者保険の適用拡大、厚生年金保険の加入期間の延長の検討を行うにあたっては、こうした高齢期の雇用状況を踏まえた検討が必要になっていくだろう。

また、年金受給をしていない者がどのような者であるかについて、就労や所得の状況等について分析をした。65 歳以上 70 歳未満では、年金受給をしていない者の有業率が過半数を超えているが、70 歳以降では 3 割程度に落ち込んでいる(図表 22)。これについては、70 歳未満の者は繰下げを念頭に裁定請求せずに働いている者が含まれていると考えられる。一方で、70 歳以降の者については、年金受給資格期間を満たしていないため受給権がない者が含まれていると考えられる。

次に、年金受給をしていない者の総所得は 200 万円未満が 6 割を占めている一方で 1,000 万円を超える所得がある者が約 1 割いることが分かった。具体的に最多所得項目の内訳をみると、雇用・事業所得が最多所得項目となっている者と生活保護などのその他の社会保障給付が最多所得項目となっている者とに二極化していることが分かった(図表 24、図表 25)。総所得が 100 万円未満である者の割合が年金受給をしていない者と年金受給をしている者で差異がないことからその他の社会保障給付が年金受給をしていない者への生活保障になっていると考えられる。

2017 年 8 月より受給資格期間が 25 年から 10 年に短縮されたことで、新たに 64 万人が年金を受給することが可能となっている。今回の分析では受給資格期間短縮実施前の調査である平成 28 年の国民生活基礎調査を用いて分析しており、現在は年金受給をしていない者は減少していると考えられるが、新たに受給資格を得た者の年金受給額は少額であると考えられる。公的年金制度は憲法 25 条により具体化された防貧制度であり、保険制度である。年金受給額が最低生活の保障をするものではないが、年金が高齢者の所得の多くを占めていることから年金水準がどのように推移していくのかについては人々の重大な関心事であるため、今後は年金水準についても議論の必要があると考える。