

# 高齢期の就労と年金受給の在り方

厚生労働省年金局  
平成26年10月1日

# 目次

<b>1 現行の年金制度における保険料拠出期間と年金受給期間</b>	
・ 現行の年金制度における保険料拠出期間と年金受給期間	… 3
・ 就労期間と年金受給期間の考え方	… 4
・ 支給開始年齢引上げのスケジュールと高齢者雇用確保措置	… 5
・ 老齢年金の繰上げ・繰下げ受給	… 6
・ 在職老齢年金制度	… 7
・ 在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析	… 8
<b>2 高齢期の就労と年金受給の在り方をめぐるこれまでの議論</b>	
・ 社会保障・税一体改革大綱における記載	… 10
・ 国民会議報告書と社会保障制度改革プログラム法	… 11
・ 平成26年財政検証とオプション試算	… 13
・ 労働力率、就業率の前提	… 14
・ 所得代替率の将来見通し(平成26年財政検証)	… 15
・ (オプションⅢ)高齢期の保険料拠出がより年金額に反映する仕組みとした場合	… 16
・ (オプションⅢ)退職年齢と受給開始年齢を65歳以上とした場合の給付水準の上昇	… 17
<b>3 高齢者雇用対策の動向</b>	
・ 高齢者の就業率	… 19
・ 就業率の国際比較	… 20
・ 高齢者の就業意欲	… 21
・ 自営業者の状況	… 22
・ 雇用労働者の雇用確保	… 23
・ 高齢者就業に関する基本的な考え方	… 24
○ 高齢期の就労と年金受給の在り方に係る論点	… 25
<b>4 65歳までの年金の制度設計</b>	
・ オプション試算Ⅲで仮定している制度の前提	… 27
・ オプション試算Ⅲの枠組み	… 28
・ オプション試算Ⅲにおいて前提とした生まれ年別にみた対象年齢拡大の設定	… 29
・ 60～64歳の保険料拠出能力について	… 30
・ 50歳台後半の国民年金(第1号)被保険者の保険料納付状況	… 31
・ 就労期間(保険料拠出期間)拡大の効果	… 32
・ 現行制度とオプション試算Ⅲにおける基礎年金の財政見通しの比較	… 33
<b>5 65歳以降の年金の制度設計</b>	
・ 65歳以降の就業実態	… 35
・ 諸外国における法定支給開始年齢の引上げ	… 37
・ 諸外国の高齢者雇用法制の概況	… 39
・ 支給開始年齢と平均実効引退年齢の乖離	… 40
・ 支給開始年齢に関する事項の諸外国との比較	… 41
・ (参考)OECDによる先進諸国の年金給付水準の比較	… 42
・ 支給開始年齢引上げ以外の就労促進に向けた取組(スウェーデン)	… 43
・ 年金受給中に在職している場合の年金給付の取扱い	… 44
・ 繰上げ・繰下げ支給制度の国際比較	… 45
○ 検討に当たっての論点	… 46

# 1. 現行の年金制度における保険料拠出期間と年金受給期間

# 現行の年金制度における保険料拠出期間と年金受給期間

20歳以上60歳未満の40年間を保険料拠出期間とし、65歳から年金受給することを基本とした制度設計となっている。

保険料  
拠出

被用者の場合、  
厚生年金の  
被保険者

全国民が国民年金の被保険者

被用者の場合、  
厚生年金の  
被保険者

15歳

20歳

60歳

65歳

70歳

年金給付

基礎年金給付

特別支給の  
老齢厚生年金

厚生年金給付(本則)

(段階的に上げ中)

年金の給付設計

- ◇ 基礎年金・・・40年(20歳以上60歳未満の期間に相当)の保険料納付で満額の年金給付
- ◇ 厚生年金・・・<報酬比例部分>  
厚生年金の平均報酬額と被保険者期間(上限なし)に比例した給付  
<旧定額部分(経過的加算)>  
基礎年金給付以外の期間(20歳前、60歳以降)について、40年を上限に給付

※ 所得代替率を計測する「標準的な年金額」も20歳以上60歳未満の40年間厚生年金の被保険者であるケースを設定  
※ 次ページ以降、「20歳以上60歳未満」を「20～60歳」と表記。

# 就労期間と年金受給期間の考え方

## (旧)国民年金

- 定年制のある被用者と比べて、自営業者の場合は所得活動に従事する期間が長いこと等を考慮して、保険料拠出期間を20～60歳までの40年間に設定。
- また、国民年金制度の主な対象である農林漁業従事者、自営業者等は、その実態から、65歳位までは年金を受給しないでも自活できるであろうということや、その活動から引退し、一般的に所得能力がなくなるであろうという年齢を推定した上で、支給開始年齢を65歳に設定。
- ただし、生産活動からの離脱はきわめて個人差が大きいということも考慮して、申出による繰上げ支給や繰下げ支給の措置が設けられた。

## 厚生年金

- かつては雇用慣行として55歳定年が導入されており、厚生年金の支給開始年齢も当初は55歳とされていた。
- 厚生年金の支給開始年齢を55歳から60歳に引き上げ（男性は1957～1973年度までに、女性は1987～1999年度までに段階的に引上げ）、定年も55歳から60歳に移行（高年齢者雇用安定法の改正により、1986年より60歳定年の努力義務化、1998年より60歳定年の義務化）。
- 厚生年金の支給開始年齢を60歳から65歳に引き上げ（定額部分：2001年度から2013年度までに、報酬比例部分：2013から2025年度までに段階的に引上げ。女性は5年遅れ。）、厚生年金(特別支給の老齢厚生年金)の支給開始年齢の引上げスケジュールに対応する形で、65歳までの雇用確保措置(定年の引上げ又は廃止、継続雇用制度の導入)を義務付け（2006年度～2013年度までに段階的に引上げ（2013年度からは希望者全員を対象とすることとし、2025年度までには希望者全員が65歳まで雇用確保措置の対象となる））。

# 支給開始年齢引上げのスケジュールと高年齢者雇用確保措置

- 老齢厚生年金の支給開始年齢については、「定額部分」は、2001年度から2013年度までかけて60歳から65歳に既に引き上がっており、「報酬比例部分」は、2013年度から2025年度までかけて段階的に65歳に引き上げられることとなっている(女性の引上げスケジュールは5年遅れ)。
- また、支給開始年齢の引上げ等に対応するため、2004年の法改正で高年齢者雇用確保措置が義務化され、2012年の法改正で、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止された。

## 《高年齢者雇用確保措置》

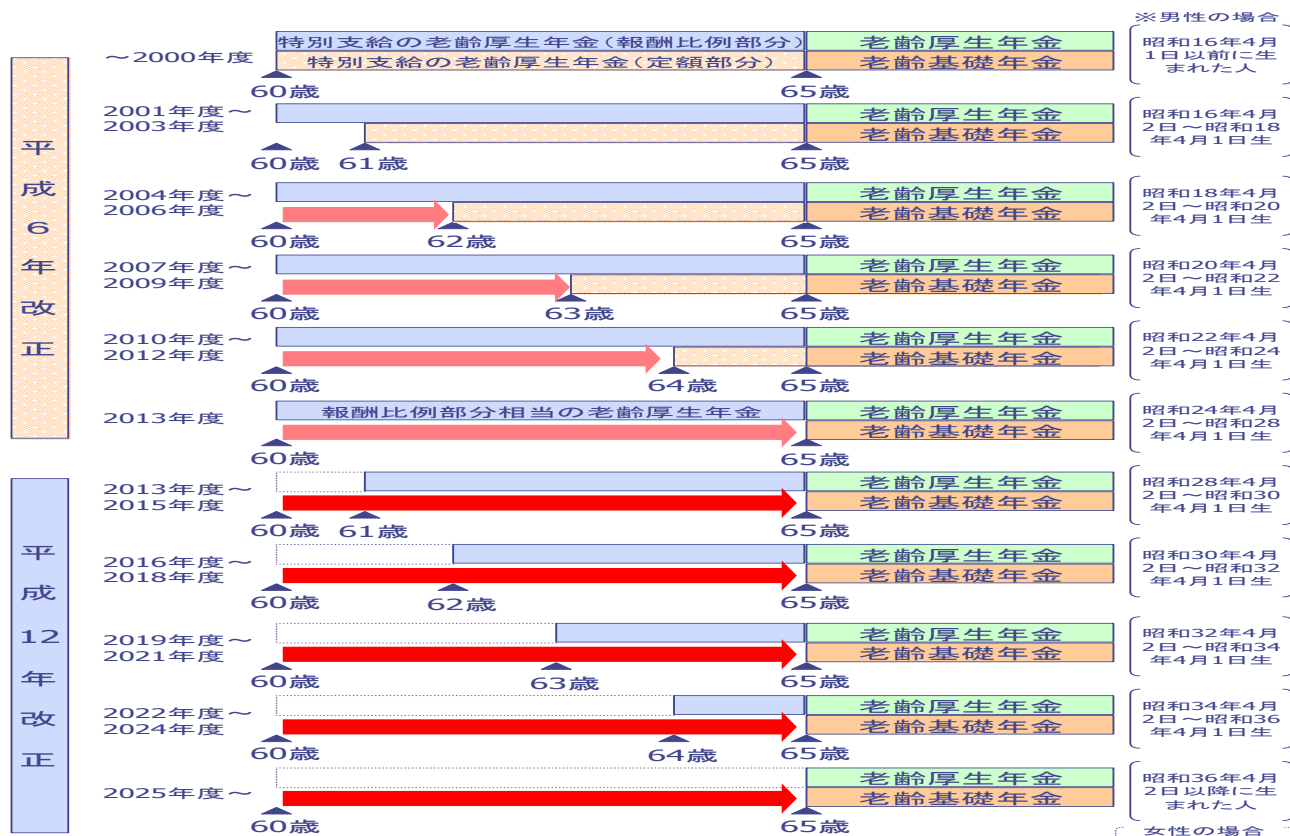
- 65歳までの雇用を確保するため、2006年から、65歳未満の定年を定める企業には、以下の措置のいずれかを取ることが義務づけられている。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

- 2013年4月以降は、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止され定年後の雇用の希望者全員が継続雇用制度の対象となることとなった。

※厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に基準を利用できる経過措置あり。

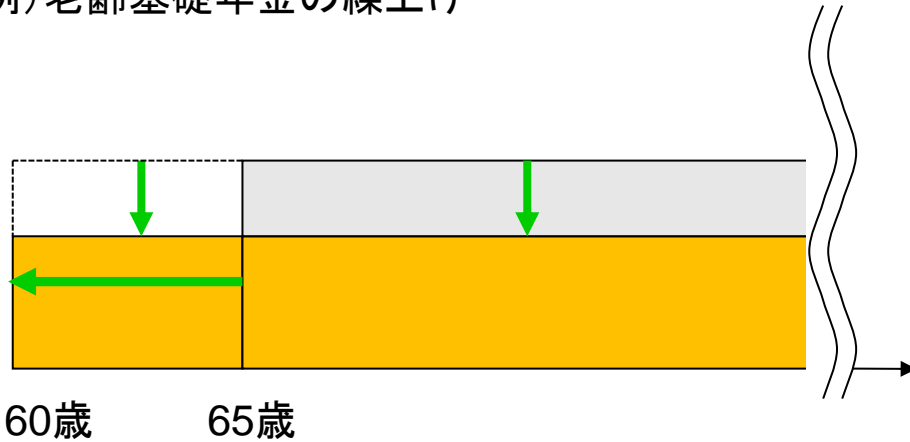
## 《現行の支給開始年齢のスケジュール》



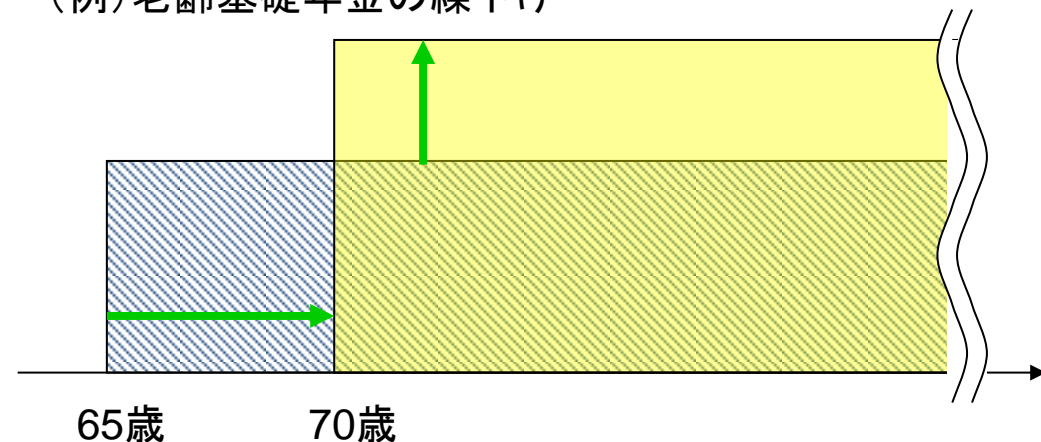
# 老齢年金の繰上げ・繰下げ受給

- 本人が希望すれば、本来の支給開始年齢から繰り上げ又は繰り下げて年金を受給することが可能。
- 繰り上げて受給する場合は、請求時点に応じて年金が減額され、繰り下げて受給する場合は、請求時点に応じて年金が増額される。

(例) 老齢基礎年金の繰上げ



(例) 老齢基礎年金の繰下げ



(参考) 繰上げによる減額率

請求時の年齢	繰上げによる減額率
60歳	30%
61歳	24%
62歳	18%
63歳	12%
64歳	6%

(参考) 繰下げによる増額率

請求時の年齢	繰下げによる増額率
66歳	8.4%
67歳	16.8%
68歳	25.2%
69歳	33.6%
70歳	42%

(注) 繰上げ減額率 =  $0.5\% \times$  繰上げた月数 (60歳～65歳)

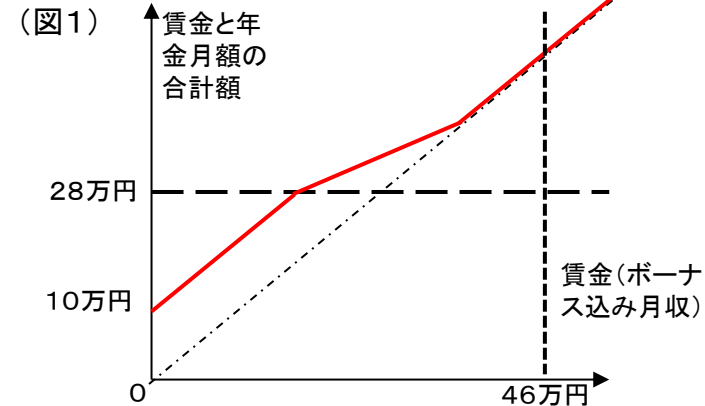
繰下げ増額率 =  $0.7\% \times$  繰下げた月数 (66歳～70歳) (いずれも昭和16年4月2日以降生まれ)

# 在職老齢年金制度

- 現行の在職老齢年金制度の仕組みについては、60歳台前半と後半で仕組みが異なり、それぞれの仕組みにおいて支給停止されている額は下記のとおりとなっている。
- ただし、60歳台前半の者に支給される特別支給の老齢厚生年金については、支給開始年齢が段階的に引き上がっているため、2025年(女性は2030年)以降、基本的には、60歳台前半の者に対する支給停止の効果はなくなる。

## <特別支給の老齢厚生年金(60～65歳が対象)に適用される調整措置> ※図1を参照

- ・ 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が**28万円を上回る場合**は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- ・ 賃金が46万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
- \* 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。
- \* 「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を報酬月額とする現役被保険者の平均月収を基準として設定している。
- \* 「46万円」は、現役男子被保険者の平均月収を基準として設定している。



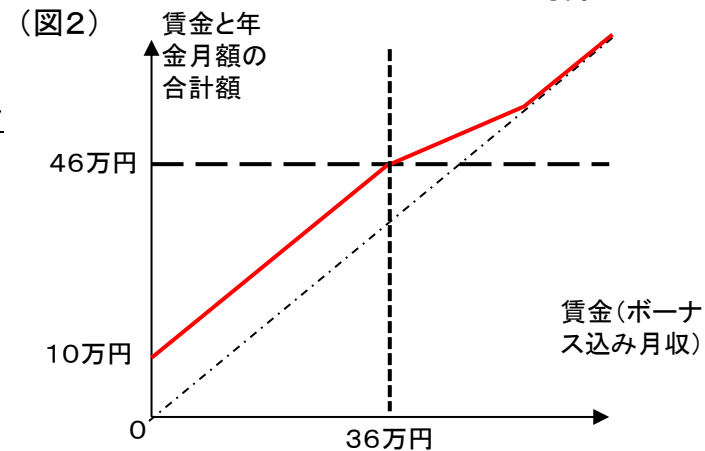
## <老齢厚生年金(原則65歳以上が対象)に適用される調整措置> ※図2を参照

### ○65～70歳

- ・ 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が**46万円を上回る場合**には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。(平成12年改正で導入)
- \* 基礎年金は支給停止の対象外であり全額支給する。

### ○70歳以上

- ・ 65～70歳と同じ取扱い(ただし、保険料負担はなし)。
- \* 平成16年改正前は支給停止を行わず、年金を全額支給していた。



(※)いずれも、年金受給額は10万円と仮定(図1では定額部分と報酬比例部分の合計額、図2では報酬比例部分のみの額)

(参考)在職老齢年金制度の適用状況(平成25年度末、年金局調べ)

	年金の一部又は全額が支給停止されている者の数	支給停止されている額(総額)
60～65歳	約102万人	約0.8兆円
65歳以上	約26万人	約0.2兆円



# 在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析

## ○ 清家篤・山田篤裕 「高齢者就業の経済学」2004年 より抜粋

(1992年(平成4年)の厚生年金受給者資格者と非受給資格者の勤労収入分布について、)厚生年金受給資格のある高齢者の勤労収入月額分布は、年金がギリギリ8割給付される勤労収入に対応する9~10万円層に明らかなモード(最頻値)を持っている。これに対して、年金受給資格のない人の勤労収入分布はそのような特性を示さない。

この分布は、年金受給資格者の多くが、80%の年金給付を受けるために就労を抑制した結果を反映している。(中略)

(同じ比較を2000年(平成12年)のデータで分析し、)厚生年金受給資格を持つ60歳代前半の男性就業者は、8万円~12万円という勤労収入階層に明らかなモードを持っているのに対して、年金受給資格のない男性就業者の勤労収入分布には、そうした特性はみられない。

1994年の改正はそれ以前の9万5000円といった明らかな屈折点を持たないように、勤労収入と年金の基本月額合計が22万円を超えた後も、給付を一気にカットするのではなく、勤労収入1円に対して給付を0.5円減らすといった緩やかなものとしたにもかかわらず、収入制限制度が厚生年金受給資格を持つ高齢者の就業行動になお影響を与え続けていることを示すものといえよう。

## ○ 山田篤裕 「雇用と年金の接続—就業抑制と繰上げ受給に関する分析」2012年 より抜粋

しかし最も興味深いのは、1983年や2000年のデータで確認できた就業抑制要因である、老齢厚生年金の受給資格が(係数としてはマイナスであるが)10%水準でも統計的に有意でないことである。すなわち、老齢厚生年金の受給資格があっても、60-69歳の就業確率を下げるとは言えないことになる。厚生年金以外の非勤労収入については、依然として就業抑制効果が確認できるので、この変化は在職老齢年金制度の制度変更、すなわち一律2割カットの廃止が何らかの影響を与えている可能性を示唆している。(中略)

以上のように老齢厚生年金受給資格の就業抑制効果は2009年時点では確認できなかった。その理由は何であろうか。いくつかの可能性を指摘できる。第一は、本稿で用いたデータ(2009年)のサンプル数が小さい(厚生労働省がかつて実施していた「高年齢者就業実態調査」の7分の1程度の規模)ため、当該変数の検出力が落ちた可能性である。第二は、老齢厚生年金制度改正による影響、すなわち一律2割の支給停止廃止および特別支給の老齢厚生年金の定額部分の引き上げによる影響である。(中略)老齢厚生年金の受給資格に注目すると、60-62歳では有意な効果が観察されない一方、63-64歳では、5%有意水準ではあるが、就業確率を引き下げ効果が観察された。その引き下げ効果(26%)は過去の係数(1983年の5%、2000年の13%)と比較しても大きい。特別支給の老齢厚生年金の定額部分が存在することに伴う、(60-62歳と比べた)支給停止額の大きいことが1つの理由として考えられる。

とはいえ、職歴変数を入れた推計式では、いずれも受給資格の就業確率の引き下げ効果は有意ではなく、もう1つの可能性として、特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引き上げに沿って行われた、改正高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の影響も考えられ、以上の解釈については一定の留保が必要である。

## 2. 高齢期の就労と年金受給の在り方をめぐる これまでの議論

## 社会保障・税一体改革大綱(平成24年2月17日閣議決定) 抄

### 4. 年金

#### Ⅱ 現行制度の改善

##### (10) 在職老齢年金の見直し

○ 就労意欲を抑制しているのではないかとの指摘がある60歳代前半の者に係る在職老齢年金制度について、調整を行う限度額を引き上げる見直しを引き続き検討する。

☆ 就労抑制効果についてより慎重に分析を進めながら、引き続き検討する。

##### (12) 支給開始年齢引き上げの検討

○ 世界最高水準の長寿国である日本において、現在進行している支給開始年齢の引き上げ(注)との関係や高齢者雇用の進展の動向等に留意しつつ、中長期的課題として、支給開始年齢の在り方について検討する。

(注) 現行の引き上げスケジュールは、男性2025年まで、女性2030年まで。

☆ 将来的な課題として、中長期的に検討する(平成24年通常国会への法案提出は行わない)。

# 国民会議報告書と社会保障制度改革プログラム法①

## 社会保障制度改革国民会議 報告書(平成25年8月6日) 抄

### (3) 高齢期の就労と年金受給の在り方

高齢化が進展し、生涯現役社会に向けた取組が進められていく中で、高齢者の働き方と年金受給の在り方をどう組み合わせるかについても、今後の検討課題となってくる。

2009(平成21)年の財政検証では年金制度の持続可能性が確認されている。また、現在2025(平成37)年までかけて厚生年金の支給開始年齢を引き上げている途上にあり、直ちに具体的な見直しを行う環境にはないことから、中長期的課題として考える必要がある。

この際には、雇用との接続や他の社会保障制度との整合性など、幅広い観点からの検討が必要となることから、検討作業については速やかに開始しておく必要がある。

一方、世界に目を向けると、高齢化の進行や平均寿命の伸長に伴って、就労期間を伸ばし、より長く保険料を拠出してもらうことを通じて年金水準の確保を図る改革が多くの先進諸国で取り組まれている。

日本の将来を展望しても、65歳時平均余命で見ると、基礎年金創設時(1986(昭和61)年)には男性15.52年、女性18.94年だったが、現時点(2011(平成23)年)には男性18.69年、女性23.66年と3~5年程度延びており、直近の人口推計(平成24年1月、中位推計)では、2060(平成72)年時点で男性22.33年、女性27.72年と、現在よりも更に4年程度延びると推計されている。

労働力人口の推計(2012(平成24)年)をみると、現在の労働力率(15歳以上人口比約60%)を維持するためには、雇用継続が義務化された60歳代前半はもとより、60歳代後半の労働力率をかなりの程度(男性で2010(平成22)年48.7%→2030(平成42)年65.0%)引き上げることが必要となることが示されている。

また、これまで、年金の支給開始年齢については、将来の年金の給付規模の伸びを抑制する観点から、専ら年金財政上の問題として議論されてきた。しかし、2004(平成16)年の制度改革によって、将来の保険料率を固定し、固定された保険料率による資金投入額に年金の給付総額が規定される財政方式に変わったため、支給開始年齢を変えても、長期的な年金給付総額は変わらない。

以上のような状況を踏まえると、今後、支給開始年齢の問題は、年金財政上の観点というよりは、平均寿命が延び、個々人の人生が長期化する中で、ミクロ的には一人一人の人生における就労期間と引退期間のバランスをどう考えるか、マクロ的には社会全体が高齢化する中で、就労人口と非就労人口のバランスをどう考えるかという問題として検討されるべきものである。その際には、生涯現役社会の実現を展望しつつ、これを前提とした高齢者の働き方と「年金受給」との組合せについて、他の先進諸国で取り組まれている改革のねらいや具体的な内容も考慮して議論を進めていくことが必要である。

なお、この検討に当たっては、職務の内容と高齢者の対応可能性等も考慮し、高齢者の就業機会の幅を広げることに取り組むとともに、多様な就業と引退への移行に対応できる弾力的な年金受給の在り方について、在職老齢年金も一体として検討を進めるべきである。

## 国民会議報告書と社会保障制度改革プログラム法②

持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成25年12月13日法律第112号) 抄

(公的年金制度)

第六条 (略)

2 政府は、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

一・二 (略)

三 高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方

四 (略)

## 平成26年財政検証とオプション試算

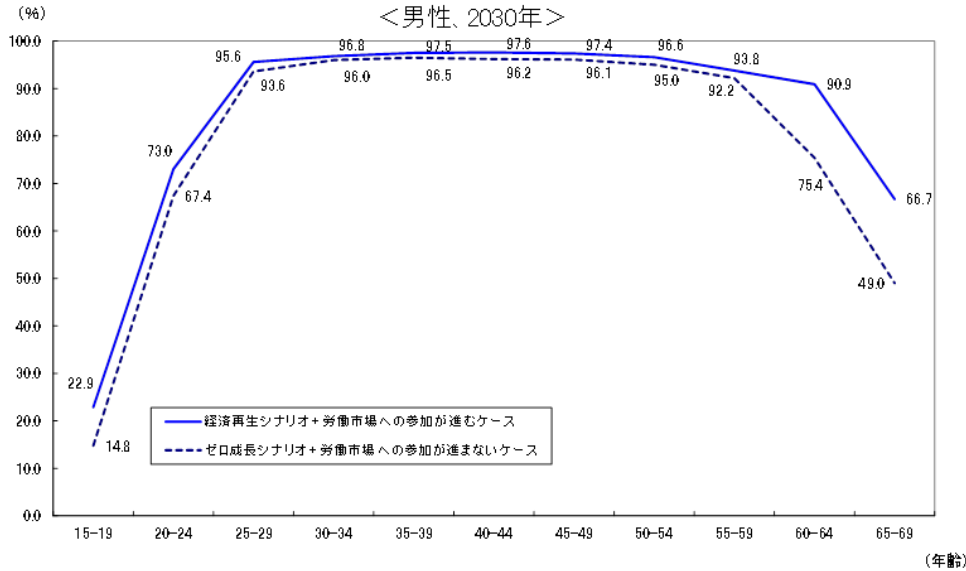
- 平成26年財政検証では、内閣府試算「経済再生ケース」に接続するケース(A～E)において、経済成長に対応した労働参加の促進が図られる前提を設定。高齢者就業については、60歳台前半のみならず、60歳台後半についても就業率の大幅な上昇が見込まれている。

60～64歳	(男性) 72. 2% (2013年実績)	→	87. 1% (2030年)
	(女性) 46. 0% (2013年実績)	→	53. 9% (2030年)
65～69歳	(男性) 48. 8% (2013年実績)	→	64. 7% (2030年)
	(女性) 29. 3% (2013年実績)	→	33. 9% (2030年)

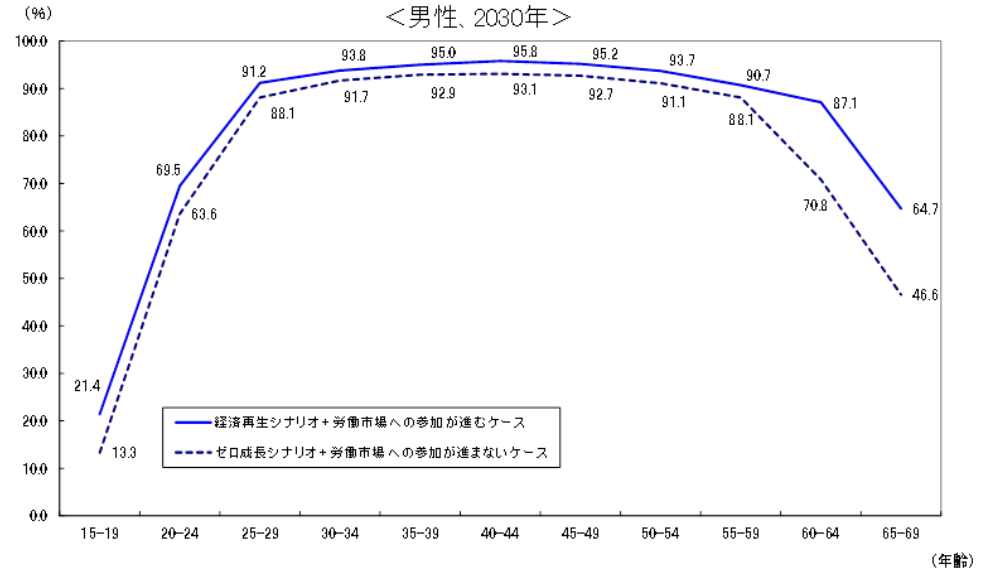
- オプション試算においては、60～64歳までの就労による保険料拠出がより年金額に反映されるよう制度改正を行った場合を仮定した試算を行うとともに、65歳を超えて就労した者が、厚生年金の適用となり、これに伴い受給開始年齢の繰下げを選択した場合、給付水準がどれだけ上昇するかを試算。

# 労働力率、就業率の前提

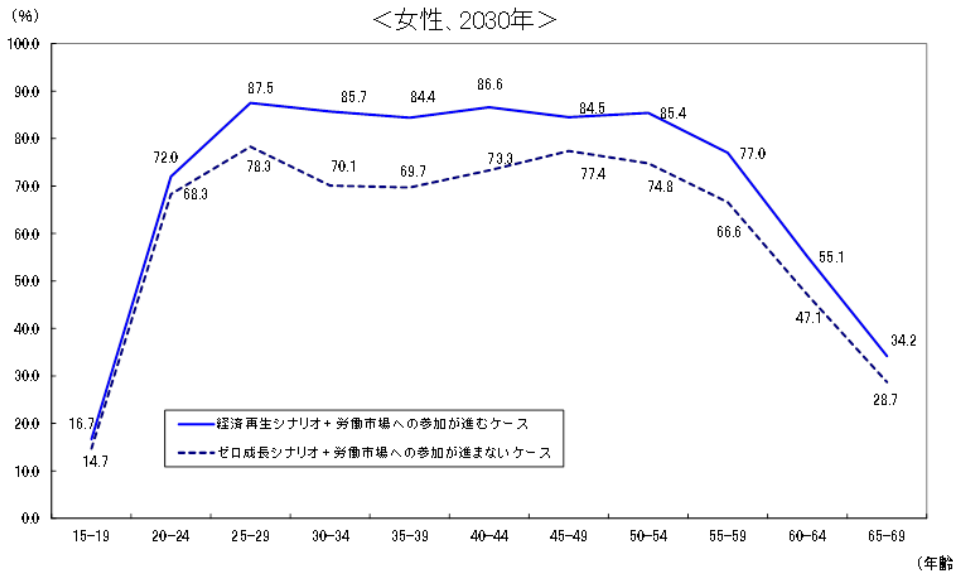
労働力率の将来推計(平成26年2月)  
 <男性、2030年>



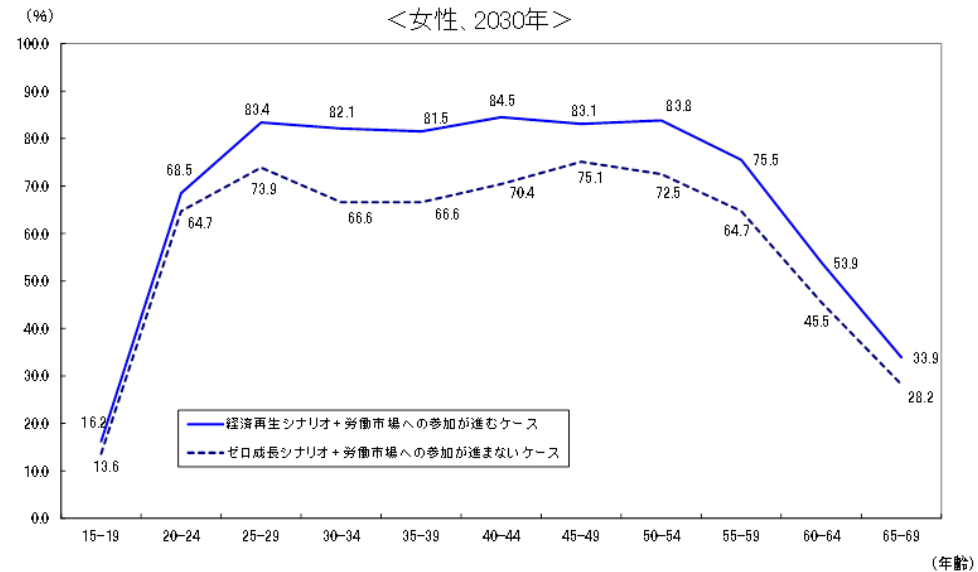
就業率の将来推計(平成26年2月)  
 <男性、2030年>



労働力率の将来推計(平成26年2月)  
 <女性、2030年>



就業率の将来推計(平成26年2月)  
 <女性、2030年>



(資料)(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」(2014年)

# 所得代替率の将来見通し（平成26年財政検証）

人口の前提： 中位推計（出生中位、死亡中位）

経済の前提： 高成長（ケースA）から低成長（ケースH）まで様々な仮定

※ 2024年度以降20～30年間の実質経済成長率は、「ケースA: 1.4%程度」～「ケースH: ▲0.4%程度」

所得代替率

高成長ケース

低成長ケース

高  
55%  
50%  
45%  
40%  
低

経済前提

給付水準調整終了後の標準的な厚生年金の所得代替率（一元化モデル）

給付水準調整の終了年度

（参考）  
従来モデル  
所得代替率

ケースC	51.0%	（平成55（2043）年度）	{基礎: 26.0%(2043)、比例: 25.0%(2018)}	52.1%
ケースB	50.9%	（平成55（2043）年度）	{基礎: 25.8%(2043)、比例: 25.1%(2017)}	52.0%
ケースA	50.9%	（平成56（2044）年度）	{基礎: 25.6%(2044)、比例: 25.3%(2017)}	51.9%
ケースD	50.8%	（平成55（2043）年度）	{基礎: 26.0%(2043)、比例: 24.8%(2019)}	51.9%
ケースE	50.6%	（平成55（2043）年度）	{基礎: 26.0%(2043)、比例: 24.5%(2020)}	51.6%

↑ 労働市場への参加が進むケース（内閣府試算の経済再生ケースに相当）

↓ 労働市場への参加が進まないケース（内閣府試算の参考ケースに相当）

ケースF	50.0%	（平成52（2040）年度）		
←-----	(※) 45.7%	（平成62（2050）年度）	{基礎: 22.6%(2050)、比例: 23.0%(2027)}	※46.6%

ケースG	50.0%	（平成50（2038）年度）		
←-----	(※) 42.0%	（平成70（2058）年度）	{基礎: 20.1%(2058)、比例: 21.9%(2031)}	※42.8%

ケースH 50.0%（平成48（2036）年度） 注: 機械的に基礎、比例ともに給付水準調整を続けた場合

(※) 機械的に給付水準調整を続けると、国民年金は2055年度に積立金がなくなり完全な賦課方式に移行。その後、保険料と国庫負担で賄うことのできる給付水準は、所得代替率35%～37%程度。

※ 所得代替率50%を下回る場合は、50%で給付水準調整を終了し、給付及び負担の在り方について検討を行うこととされているが、仮に、財政のバランスが取れるまで機械的に給付水準調整を進めた場合の数値。



# (オプションⅢ) 高齢期の保険料拠出がより年金額に反映する仕組みとした場合

## <年金制度の見直しの前提>

○基礎年金給付算定の時の納付年数の上限を現在の40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みに変更。

- ・平成30年度より納付年数の上限を3年毎に1年延長。
- ・スライド調整率は、現行の仕組みの場合と同じものを用いている。

○65歳以上の在職老齢年金を廃止。

### 現行の仕組み

#### 40年拠出モデル(65歳受給開始)

給付水準調整終了後の標準的な厚生年金の所得代替率

給付水準調整の終了年度

**ケースC** 51.0% (2043)  
 { 比例:25.0% (2018)  
 { 基礎:26.0% (2043)

+6.6%

57.6% (2042)  
 { 比例:27.6% (2020)  
 { 基礎:30.0% (2042)

**ケースE** 50.6% (2043)  
 { 比例:24.5% (2020)  
 { 基礎:26.0% (2043)

+6.5%

57.1% (2042)  
 { 比例:27.2% (2022)  
 { 基礎:30.0% (2042)

**ケースG** 42.0% (2058)  
 { 比例:21.9% (2031)  
 { 基礎:20.1% (2058)

+6.4%

48.4% (2053)  
 { 比例:24.1% (2033)  
 { 基礎:24.3% (2053)

### 【マクロ経済スライドによる調整がフルに発動される仕組みとした場合】

**ケースH** 41.9% (2054)  
 (経済変動あり)  
 { 比例:20.9% (2034)  
 { 基礎:21.0% (2054)

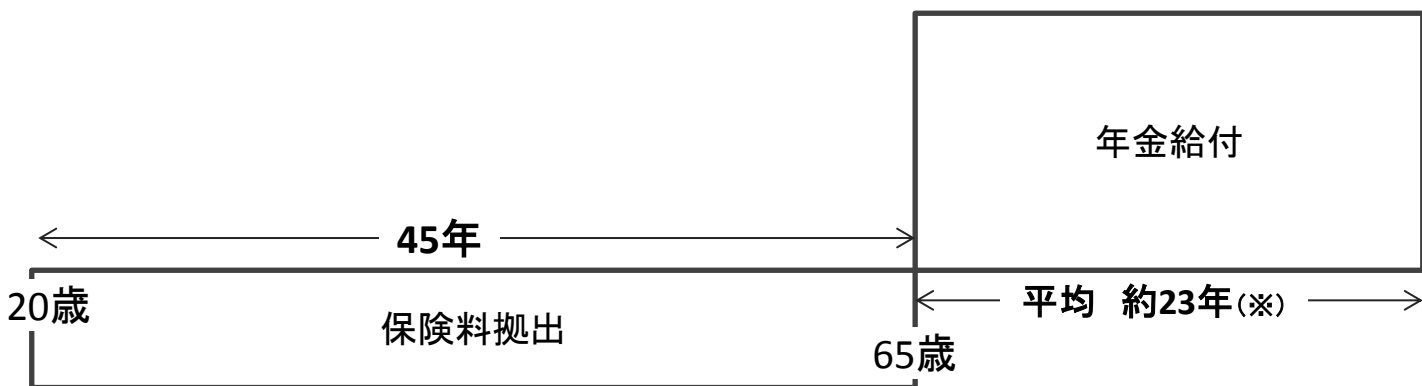
+6.0%

47.9% (2051)  
 { 比例:23.0% (2035)  
 { 基礎:24.9% (2051)

# (オプションⅢ) 退職年齢と受給開始年齢を65歳以上とした場合の給付水準の上昇

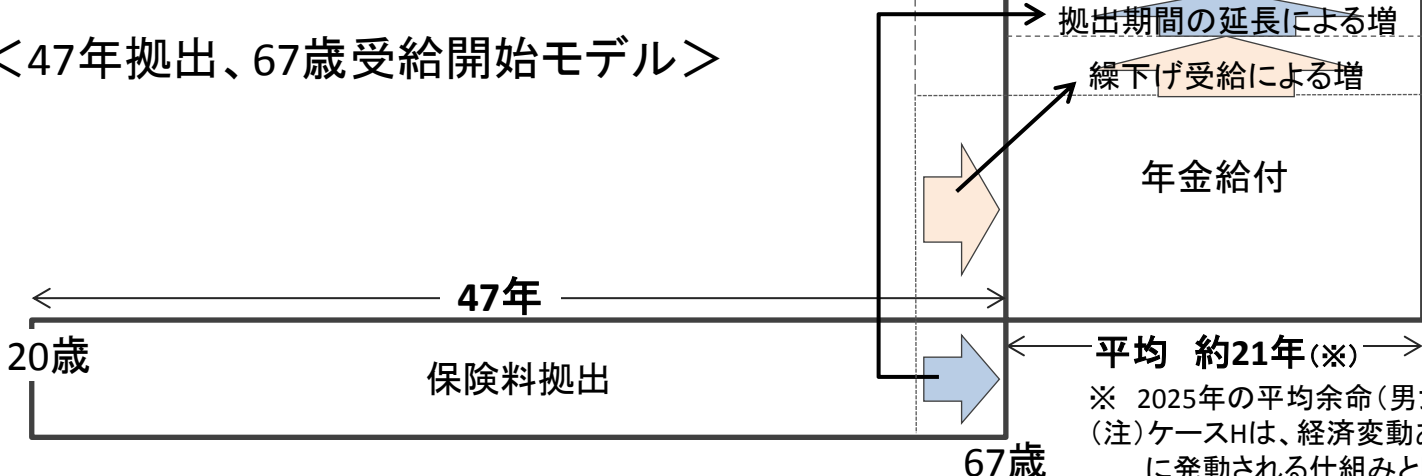
- 65歳以上の就労者の増加が見込まれることから、65歳を超えて就労した者が、厚生年金の適用となり、これに伴い受給開始年齢の繰下げを選択した場合、給付水準がどれだけ上昇するかを試算。
- 高齢で働く者の保険料拠出がより年金額に反映するよう、次の制度改正を前提とした。
  - ・基礎年金給付算定の時の納付年数の上限を現在の40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みに変更。
  - ・65歳以上の在職老齢年金を廃止。

## <45年拠出、65歳受給開始モデル>



ケースC	57.6%	比例:27.6% 基礎:30.0%
ケースE	57.1%	比例:27.2% 基礎:30.0%
ケースG	48.4%	比例:24.1% 基礎:24.3%
(注)ケースH	47.9%	比例:23.0% 基礎:24.9%

## <47年拠出、67歳受給開始モデル>



ケースC	68.7%	比例:33.7% 基礎:35.0%
ケースE	68.2%	比例:33.1% 基礎:35.0%
ケースG	57.8%	比例:29.4% 基礎:28.4%
(注)ケースH	57.2%	比例:28.1% 基礎:29.1%

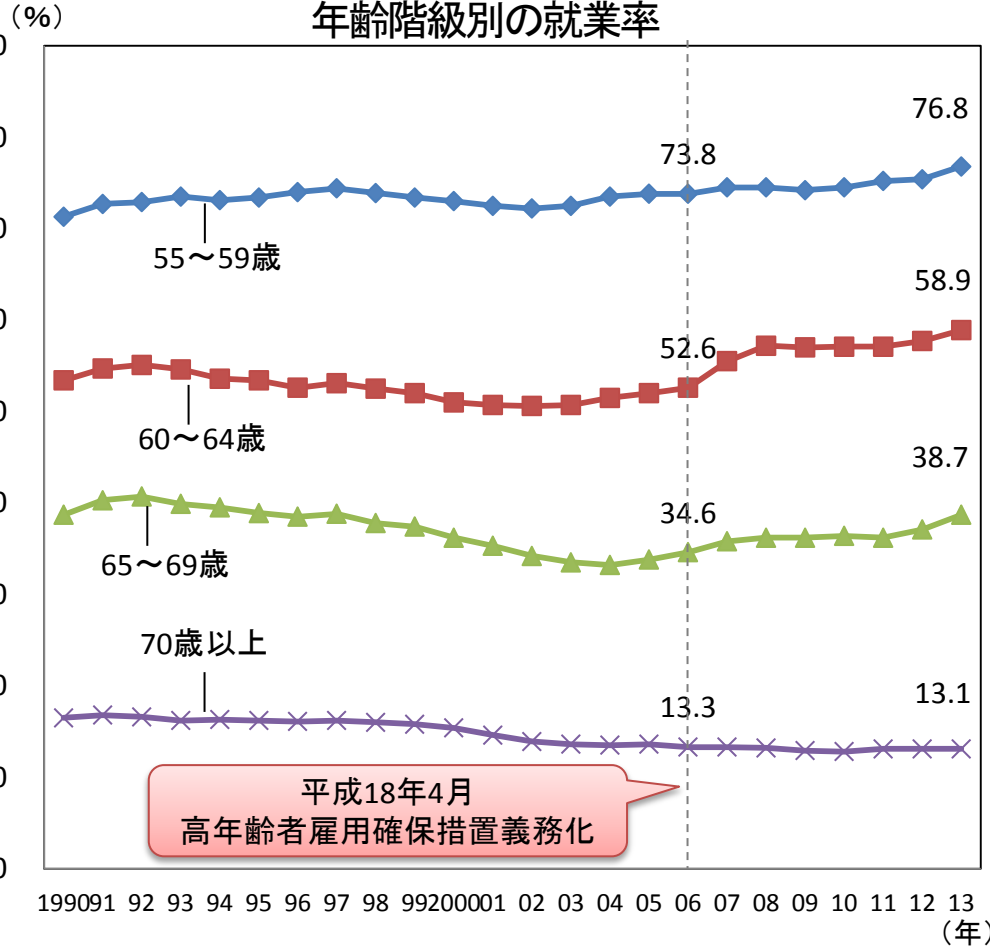
※ 2025年の平均余命(男女平均)  
 (注)ケースHは、経済変動ありで、マクロ経済スライドによる調整がフルに発動される仕組みとした場合の数値

### 3. 高齢者雇用対策の動向

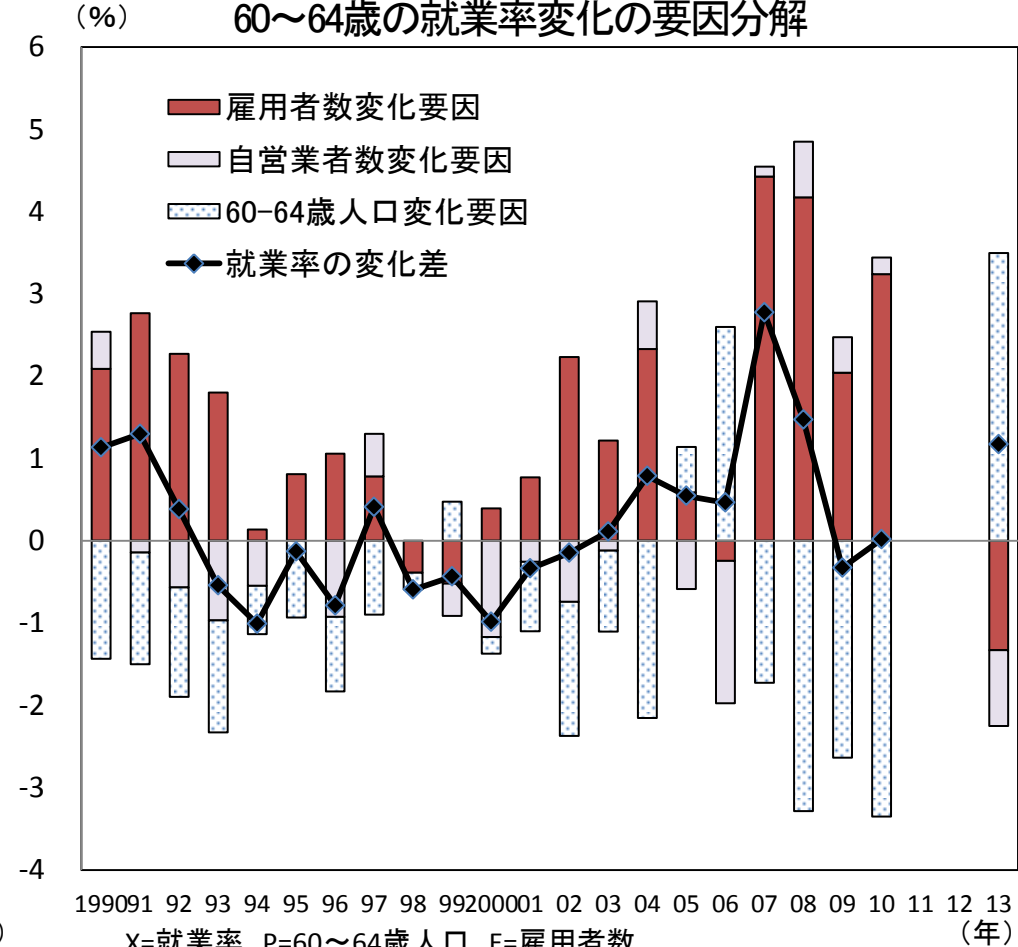
# 高齢者の就業率

- 雇用確保措置の導入が義務付けられた平成18年4月以降、60～64歳層で就業率が上昇。
- 60～64歳については、自営業者等の数が減少傾向にあるものの、雇用者数が増加し、就業率は上昇傾向。

## 年齢階級別の就業率



## 60～64歳の就業率変化の要因分解



(資料) 総務省「労働力調査」をもとに作成  
 (注1) 就業率の2011年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を補完的に推計した数値。  
 (注2) 右図の2011年及び2012年は数値が取れないため掲載していない。  
 (注3) 右図の要因分解は右式により行った。

$X$  = 就業率  $P$  = 60～64歳人口  $E$  = 雇用者数  
 $I$  = 自営業主、家族従業者等数(雇用者以外の就業者)  $X = (E+I)/P$ より  

$$\Delta X = \frac{1}{P} \cdot \Delta E + \frac{1}{P} \cdot \Delta I - \frac{(E+I)}{P^2} \cdot \Delta P$$
 (就業率変化差) (雇用者数変化要因) (自営業数変化要因) (60-64歳人口変化要因)

# 就業率の国際比較

(%)

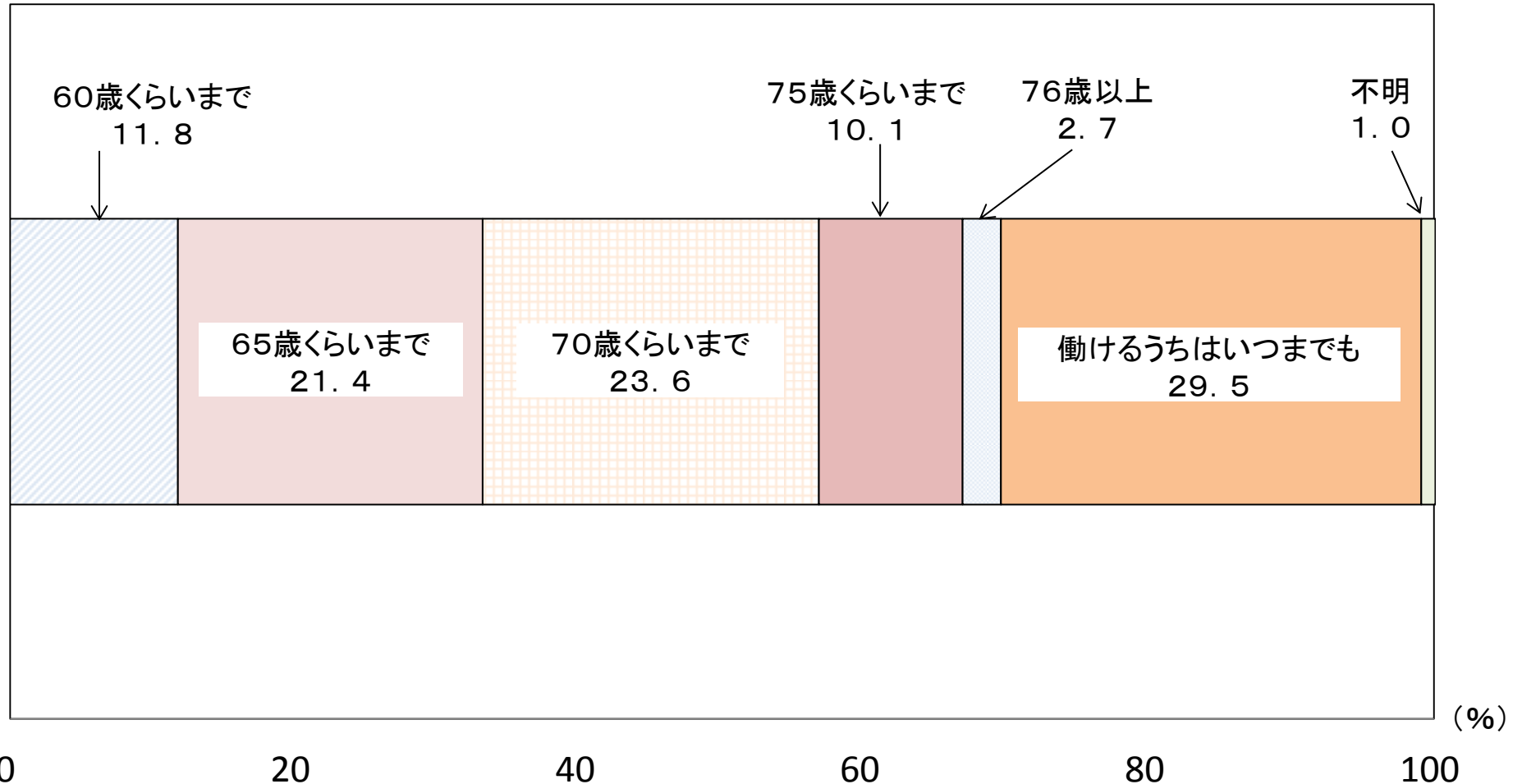
			日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
就業率 (2012)	男女計	55—59歳	75.4	68.1	70.8	74.9	67.1	57.7	82.0	68.1
		60—64歳	57.7	52.0	45.3	46.5	21.7	22.8	64.4	56.1
		65—69歳	37.1	29.9	19.5	11.1	5.9	8.0	19.5	42.5
	男	55—59歳	88.4	73.0	75.4	80.7	71.0	69.7	84.3	82.5
		60—64歳	71.3	56.8	55.3	54.8	23.7	30.7	68.6	69.8
		65—69歳	46.9	34.7	24.4	14.4	7.1	12.6	24.3	54.4
	女	55—59歳	62.6	63.6	66.3	69.3	63.5	46.3	79.7	53.9
		60—64歳	44.5	47.6	35.8	38.7	19.9	15.4	60.2	43.1
		65—69歳	27.8	25.7	15.0	8.1	4.8	3.8	14.8	32.6

(資料)(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較(2014)」

# 高齢者の就業意欲

○ 我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、65歳以上まで働きたいと回答した人が約9割を占めている。

## いつまで働きたいか(60歳以上の人)



(資料)内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2013年)

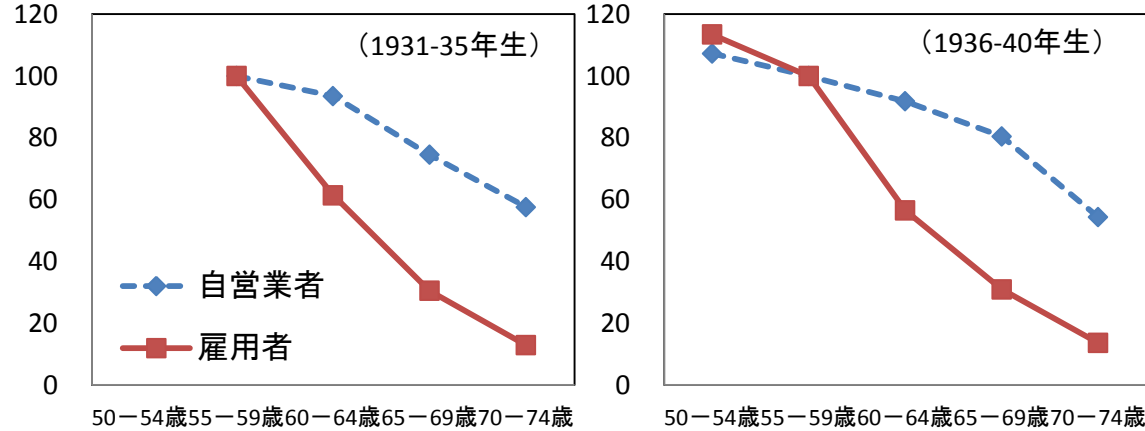
(注)60歳以上の男女を対象とした調査

# 自営業者の状況

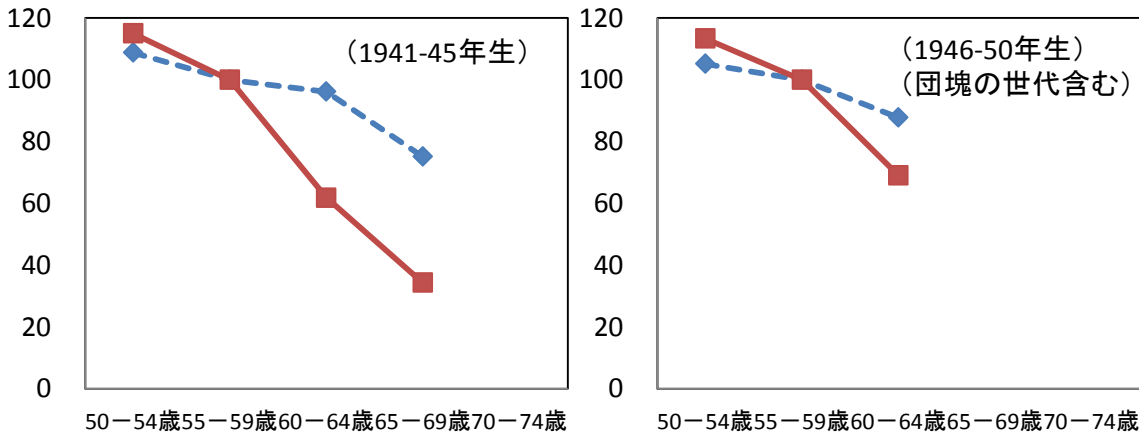
- 同時出生集団で見ると、雇用者に比べ、自営業者は就業者数の減少が緩やか。
- 就業者に占める雇用者の割合は一貫して上昇しており、自営業主、家族従業者の割合は低下傾向。

(55-59歳=100)

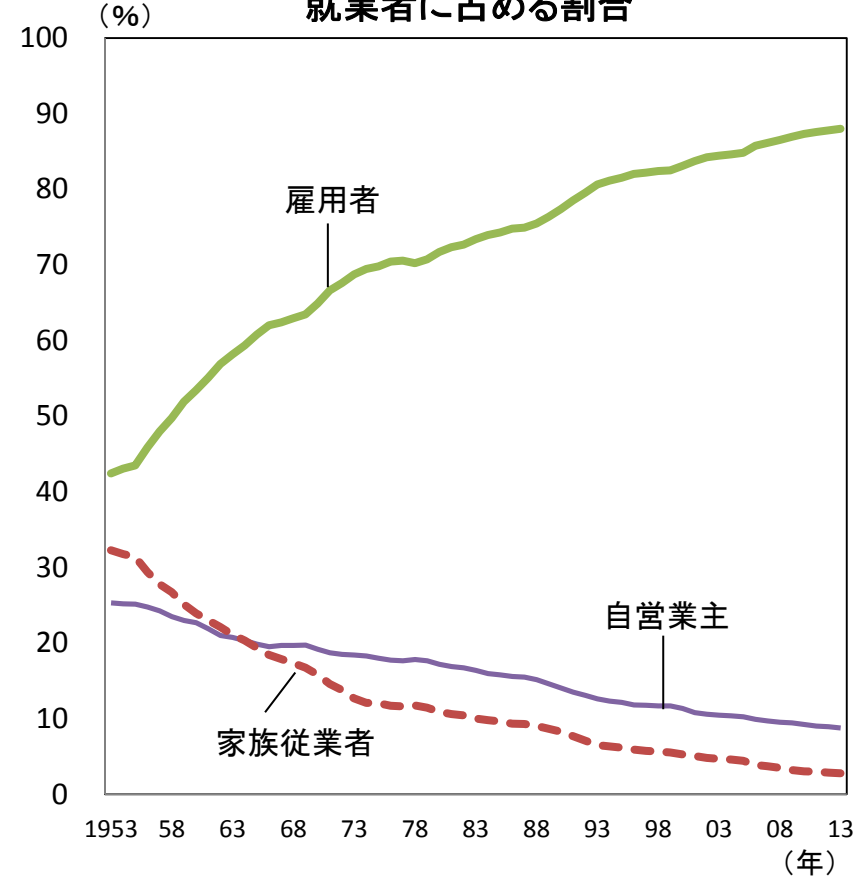
## 就業者数の変化(コーホート分析)



(55-59歳=100)



## 就業者に占める割合



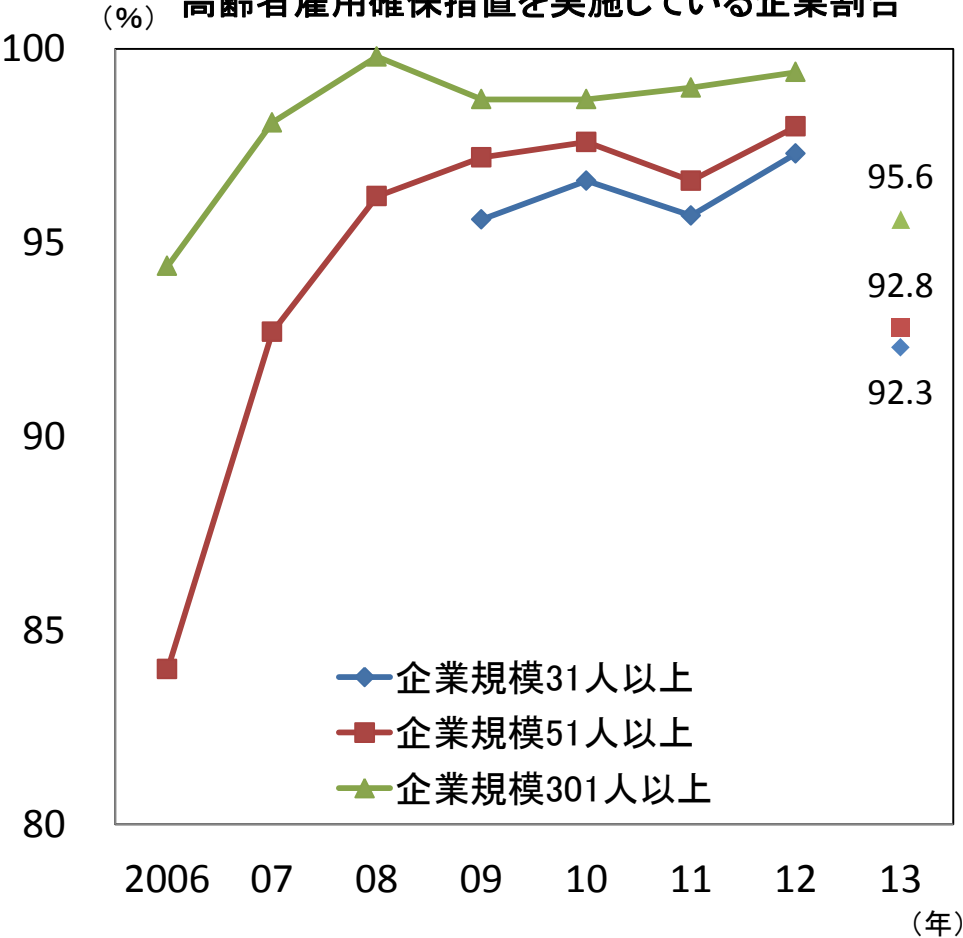
(資料) 総務省「労働力調査」をもとに作成

(注) 同時出生集団(コーホート)ごとに、55~59歳を100としたときの就業者数の推移をプロットしたもの。また、自営業者は、自営業主+家族従業者の合計。

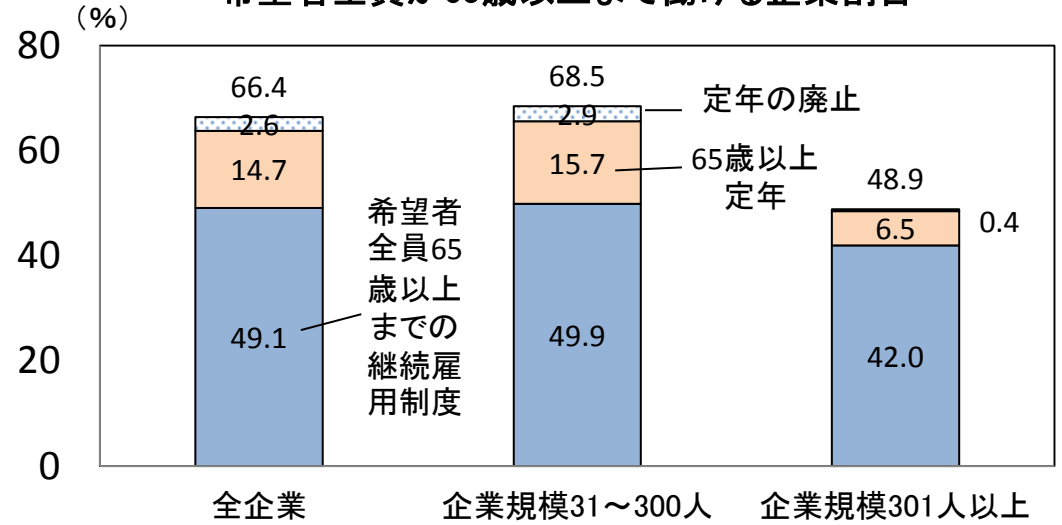
# 雇用労働者の雇用確保

- 高年齢者雇用安定法の改正により、65歳までの雇用確保措置は強化。
- 65歳以降については、働き続けることができる環境が整備されている企業は少数。

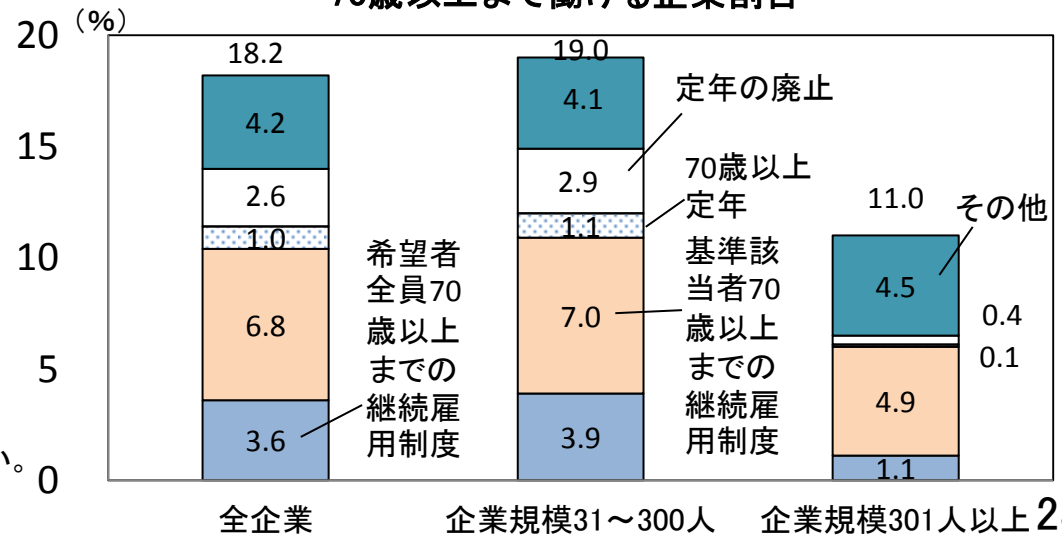
## 高年齢者雇用確保措置を実施している企業割合



## 希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合



## 70歳以上まで働ける企業割合



(資料) 厚生労働省「高年齢者の雇用状況」(平成25年)

(注) 2012年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、2013年の数値は低下しているが単純に比較できない。



# 高齢者就業に関する基本的な考え方

## 生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書（平成25年6月）

### 3. 今後の生涯現役社会における就労・社会参加のあり方についての提言

高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの希望者全員の雇用確保が担保されたところであるが、高齢者の就労ニーズは多様であることなどから、高齢者の就労の場を企業での雇用にのみ求めることは限界に近づいている。今後は、企業における活躍の場とともに、新たな高齢者の活用と活躍の場を考えていく必要がある。

高齢者の活用と活躍の場を拡大するため、以下のような方策が考えられる。

- ① 高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革
- ② 地域社会の支え手として働く、「企業人」から「地域人」への円滑な移行
- ③ 地域の中小企業において、大企業等で得た専門的な知識や技術、経験を活かす
- ④ 65歳を超えてもさらに企業で働き続ける高齢者の活用のあり方

## 雇用政策研究会報告書（平成26年2月）

### ② 高齢者も経済成長の一翼を担う

少子高齢化に伴い労働力人口が減少する中で、我が国が成長し続けるためには、高齢者のますますの活躍が必要不可欠である。特に、団塊の世代(654万人)が65歳を超えていくことを踏まえると、この世代を中心として「シニアの社会参加モデル」を構築できるかどうかは、その後に続く世代への影響も含めて、我が国の経済社会に非常に大きなインパクトを与える。

これまで、高年齢者雇用安定法に基づき、高齢者の雇用確保措置を充実させる等の取組を行ってきた。今後は、人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者の様々なニーズも踏まえ、高齢者が培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会を実現すべく、様々な働き方や活躍する場を創造していく必要がある。高齢者の活躍する働き方としては以下のようなものが考えられる。

- 専門性を活かしたスペシャリストとしての業務
- これまでの経験を若い世代へ継承させる業務(技能伝承等)
- 定年前と同じ仕事や同じ職場での継続的な業務
- 高齢者の希望にも沿った軽負担・弾力的な業務
- 生きがい重視の業務
- 地域での起業

若年人口が減少することも念頭において高齢者の能力を最大限活用するよう、企業が業務設計に取り組むこと(高齢者の戦力化)、高齢者に備えたセミナー等を開催すること、シルバー人材センターがホワイトカラー向けの業務を拡充すること等が必要である。とりわけ、子育て支援、高齢者の生活支援・孤立防止など地域の支え手としても高齢者への期待は大きい。企業から地域への移行の架け橋となるような取組(中年期から地域活動を行う、企業が地域活動を紹介する等)が生涯現役社会を実現させるために重要である。

## 高齢期の就労と年金受給の在り方に係る論点

高齢者の就業と年金制度に関するこれまでの経緯、高齢者就業の現状や促進策の考え方等を踏まえると、高齢期の就労と年金受給の在り方に係る論点は、以下のように整理できるのではないか。

- 65歳まで働くことを標準とした場合の年金の制度設計の在り方
- 65歳以降も年齢に関わりなく多様な働き方での就労機会が拡大していくことを前提とした就労と年金受給の選択肢の拡大

## 4. 65歳までの年金の制度設計

# オプション試算Ⅲで仮定している制度の前提

## 【枠組み・スケジュール】

- 基礎年金の拠出金の対象年齢(現行20～60歳の40年間)を平成30(2018)年度より、3年毎に1年ずつ拡大し、平成42(2030)年度に20～65歳の45年間とする。
  - ※ このスケジュールは、女性の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げのスケジュールに揃えて設定。
- 拠出金対象年齢の拡大とともに、国民年金の被保険者年齢も拡大し、平成42(2030)年度以降は、20～65歳の全ての国民が1号・2号・3号のいずれかの被保険者となる。
- 費用の負担や免除を受けた場合等の給付額の算定方法は、現行基礎年金の仕組みを踏襲(低所得時には、申請に基づき免除制度等を適用し、免除期間分については国庫負担分のみを保障、未納期間については給付なし。)

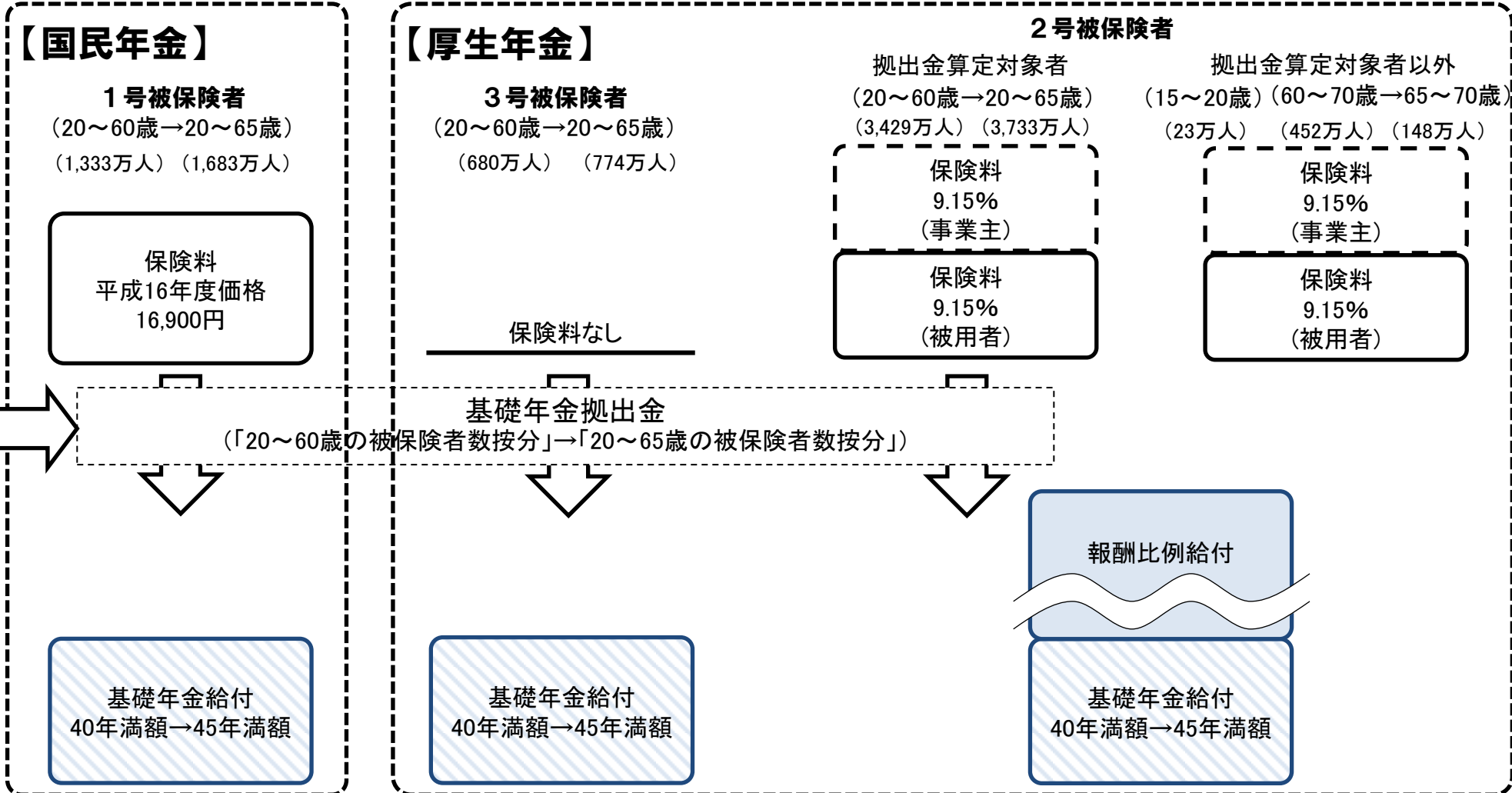
## 【その他の前提】

- 65歳以上の在職老齢年金制度による支給停止の仕組みを廃止。
- スライド調整率は、現行の仕組みと同じ率(被保険者年齢の拡大に伴う被保険者数の増加を考慮しない)を使用。
- 60歳台前半の国民年金の第1号被保険者の納付行動については、50歳台後半の状況を延長して設定(納付率80%程度(平成24年度ベース))。

# オプション試算Ⅲの枠組み

- 20～65歳（現行：20～60歳）の全ての国民が1号・2号・3号のいずれかの被保険者となる。
- 20～65歳（現行：20～60歳）の被保険者数に応じて基礎年金拠出。
- 基礎年金は45年間（現行40年間）の保険料納付で満額を給付。

国庫負担（2分の1）



(注) いずれもケースEの2030年度（納付年数の上限を45年まで延長した時点）の数字を使用。（現行⇒オプションⅢ）

# オプション試算Ⅲにおいて前提とした生まれ年別にみた対象年齢拡大の設定

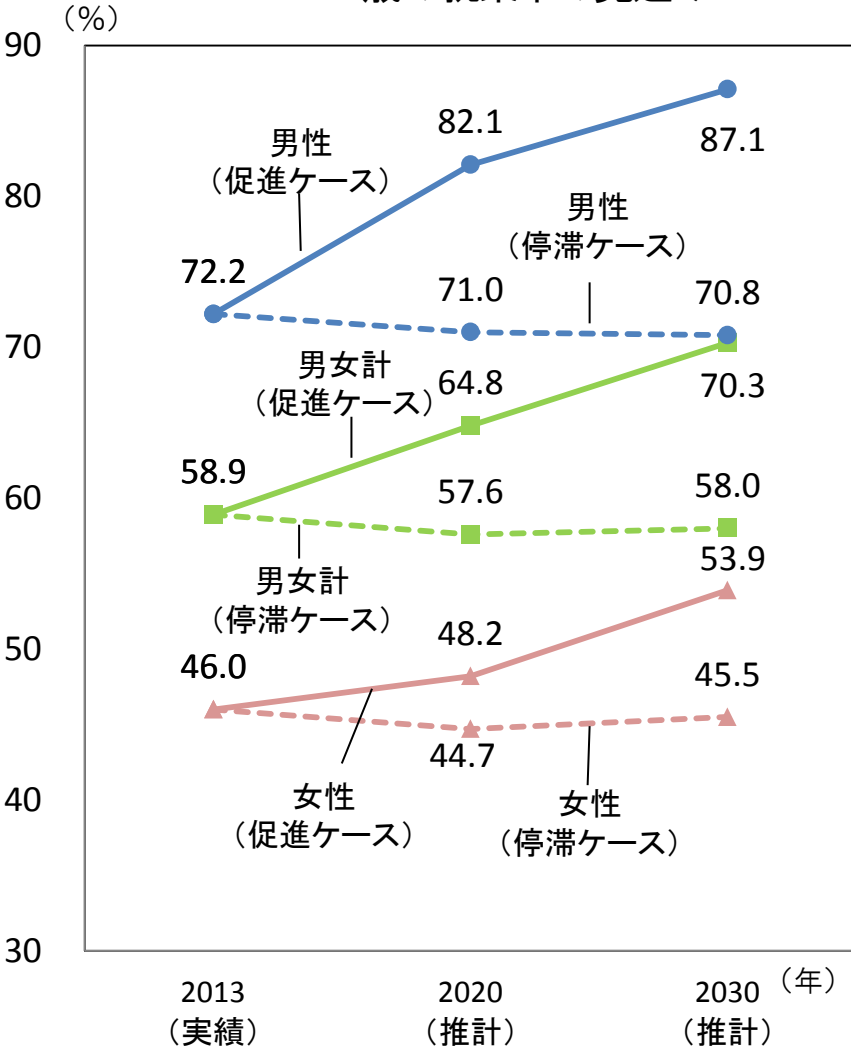
- 基礎年金の拠出金の対象年齢が拡大する世代から、基礎年金給付の満額水準（老齢基礎年金、障害基礎年金、遺族基礎年金）も増加。
- 各世代で基礎年金水準が異なることとなるが、それぞれの水準に対して、マクロ経済スライドが同じ期間適用される。

生年度	基礎年金の拠出金の対象となる年数	基礎年金給付	マクロ経済スライドによる給付水準調整の期間
昭和32(1957)年度以前生まれ (女性の報酬比例部分の支給開始年齢60歳)	40年	現行40年満額水準	全ての世代について 同じ期間を適用
昭和33・34(1958・1959)年度生まれ (女性の報酬比例部分の支給開始年齢61歳)	41年	現行40年満額水準 × 41/40	
昭和35・36(1960・1961)年度生まれ (女性の報酬比例部分の支給開始年齢62歳)	42年	現行40年満額水準 × 42/40	
昭和37・38(1962・1963)年度生まれ (女性の報酬比例部分の支給開始年齢63歳)	43年	現行40年満額水準 × 43/40	
昭和39・40(1964・1965)年度生まれ (女性の報酬比例部分の支給開始年齢64歳)	44年	現行40年満額水準 × 44/40	
昭和41(1966)年度以後生まれ (女性の報酬比例部分の支給開始年齢65歳)	45年	現行40年満額水準 × 45/40	

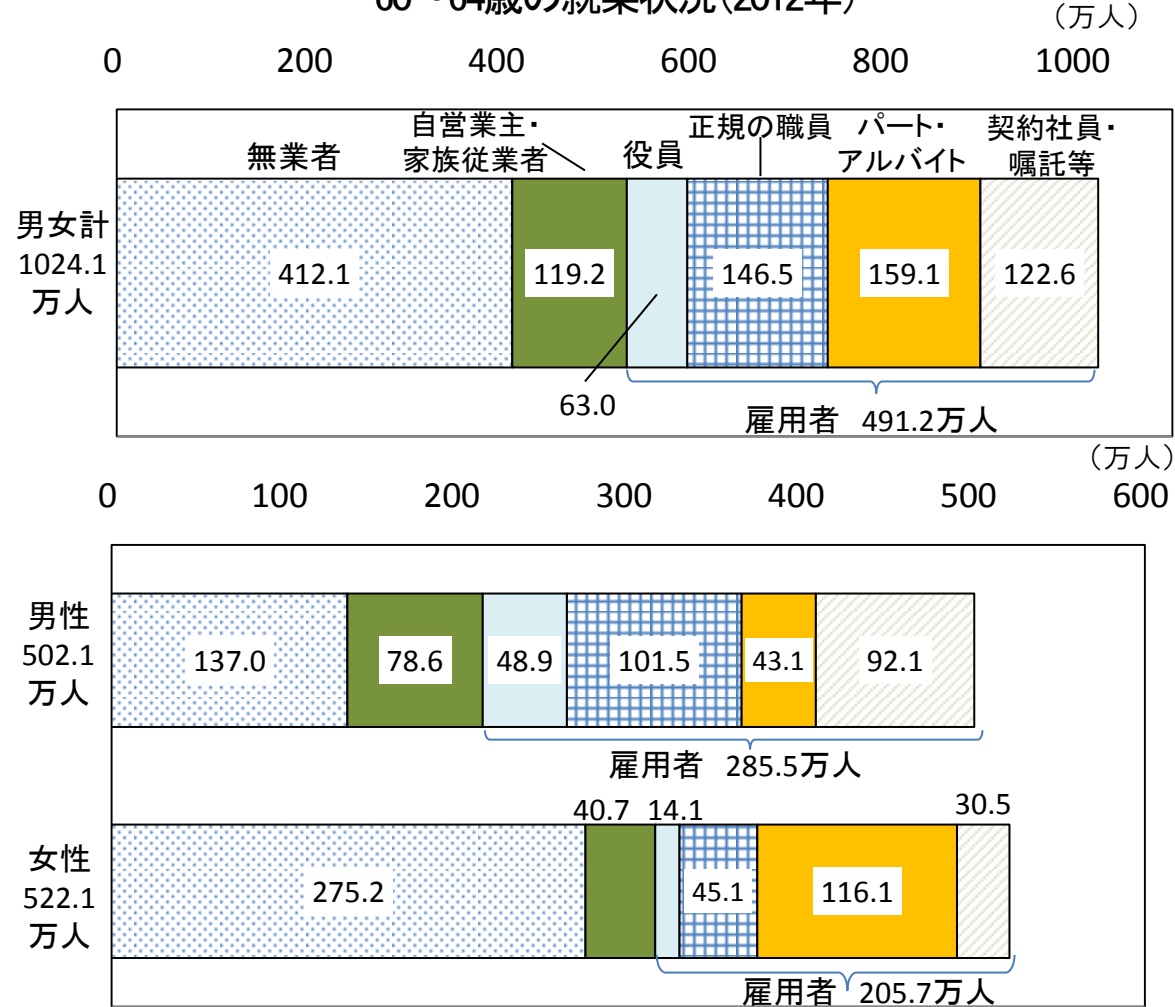
# 60～64歳の保険料拠出能力について

- 経済成長ケースでは、60歳以降の就業率の大幅な上昇が見込まれている。
- 60～64歳では、パート・アルバイトや契約社員・嘱託などの正規の職員・従業員以外の数が多い。

## 60～64歳の就業率の見込み



## 60～64歳の就業状況(2012年)



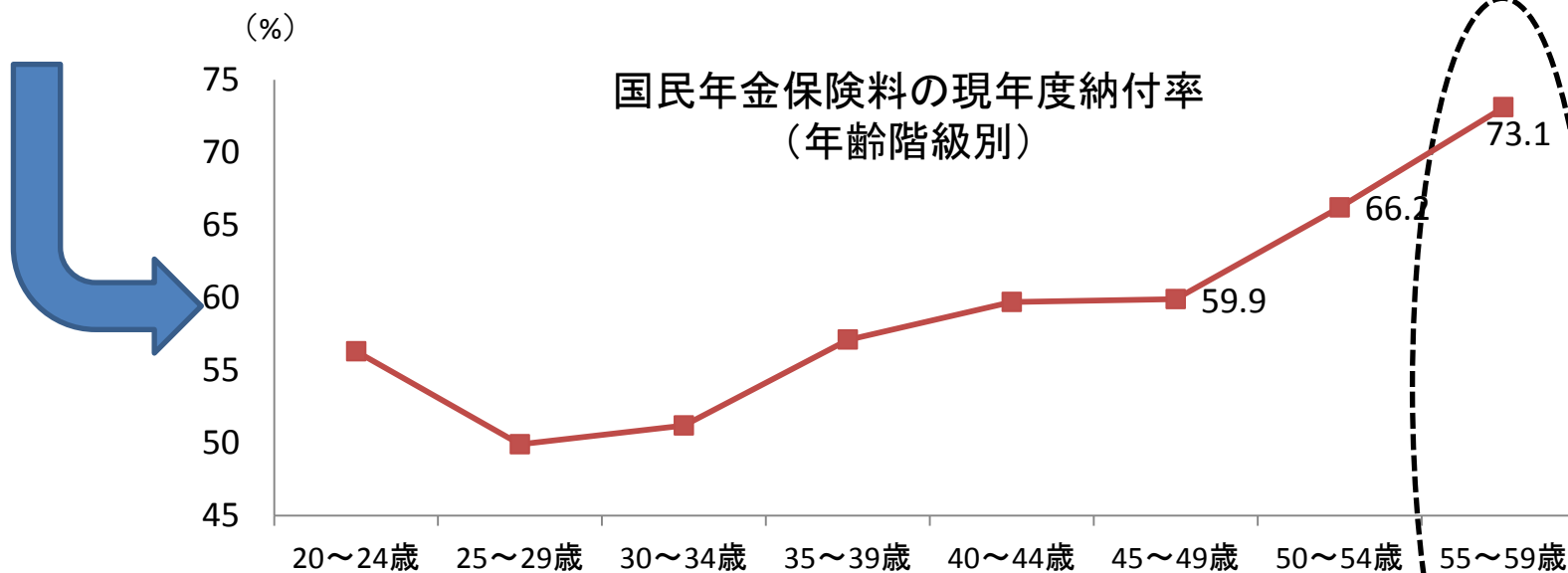
(資料) (左図)総務省「労働力調査」(2013年)、(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」(2014年) (右図)総務省「就業構造基本統計調査」(2012年)  
 (注)「促進ケース」とは、経済再生ケース・労働市場への参加が進むケースであり、「停滞ケース」とは、参考ケース・労働市場への参加が進まないケースをいう。

# 50歳台後半の国民年金(第1号)被保険者の保険料納付状況

- 60歳前半に最も近い50歳台後半の現在の状況を見ると、第1号被保険者の割合は35%。
- 国民年金保険料の年齢階級別の納付状況を見ると、年齢が上がるにしたがって、保険料の納付率は増加。一方で、50歳台後半の滞納者の割合は最も低い。

	第1号被保険者	第2号被保険者	第3号被保険者	計
被保険者数	267万人	378万人	118万人	763万人
割合(%)	35%	50%	15%	

(資料) 社会保障審議会年金数理部会「公的年金財政状況報告」(平成24年度)



	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳
滞納者の割合	21.5	34.3	35.4	30.3	29.2	26.3	22.7	18.1
申請全額免除者の割合	4.4	11.3	14.4	16.3	17.4	17.3	16.5	16.0

(資料) グラフ: 厚生労働省年金局・日本年金機構「平成25年度の国民年金保険料の納付状況と今後の取組等について」

表: 厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」(平成23年)

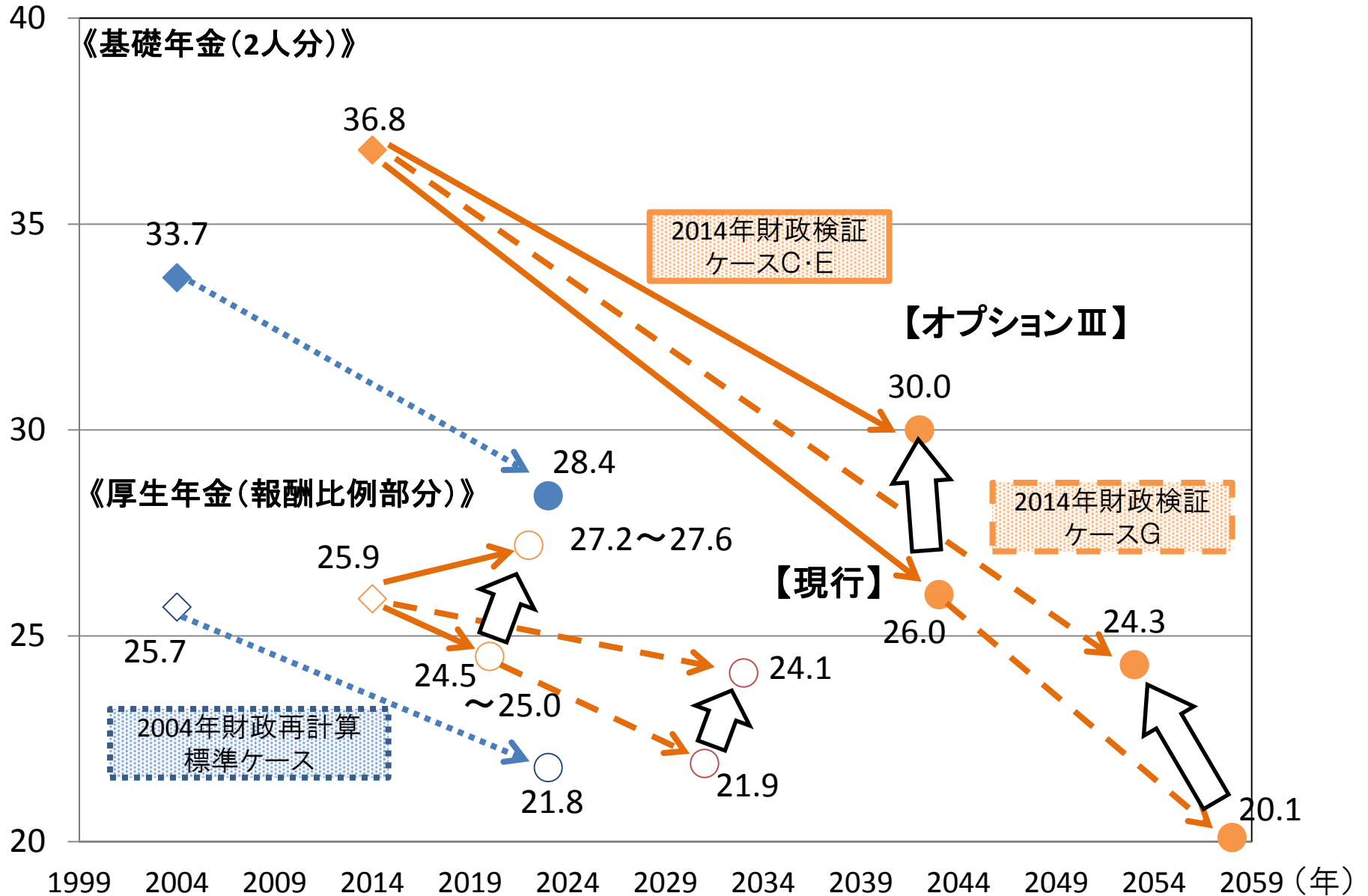
(注) 「滞納者」: 21・22年度の保険料を1月も納付していない者

「申請全額免除者」: 22年度末に保険料の申請全額免除を受けていた者(学生納付特例、若年者納付猶予を受けていた者を除く)



# 就労期間（保険料拠出期間）拡大の効果

所得代替率(%)



(注) スライド開始時点と終了時点の所得代替率をプロットしたもの(オプションⅢの終了時点の所得代替率については、45年拠出モデルへの移行が完了するのは2030年以降となるが、この図では2030年以前も含めて45年拠出モデルでの値を示している。)

# 現行制度とオプション試算Ⅲにおける基礎年金の財政見通しの比較

○ 前述のような制度設計のオプション試算Ⅲにおける基礎年金給付費と国庫負担の見通し(平成26年度価格)を、現行制度によるものと比較すれば、以下のとおり。

年度	現行		オプションⅢ	
	基礎年金 給付費	基礎年金 国庫負担	基礎年金 給付費	基礎年金 国庫負担
平成26(2014)	21.8	11.1	21.8	11.1
納付年数の 上限延長開始⇒ 平成30(2018)	22.7(24.3)	11.5(12.4)	22.7(24.3)	11.5(12.4)
上限延長完了⇒ 平成42(2030)	19.4(29.7)	9.9(15.2)	19.9(30.4)	10.2(15.6)
基礎の調整完了⇒ 平成54(2042)	17.6(36.2)	9.0(18.6)	19.2(39.6)	9.9(20.4)
上限45年未満 の者が90歳に⇒ 平成67(2055)	16.2(46.0)	8.4(23.7)	18.5(52.4)	9.6(27.1)
平成72(2060)	15.4(49.6)	8.0(25.6)	17.7(56.9)	9.2(29.4)
平成82(2070)	13.8(56.6)	7.1(29.2)	15.9(65.2)	8.2(33.8)
平成92(2080)	12.1(63.9)	6.3(33.0)	14.0(73.6)	7.2(38.1)
平成102(2090)	10.5(70.9)	5.4(36.6)	12.1(81.7)	6.3(42.3)
平成112(2100)	9.1(78.6)	4.7(40.5)	10.5(90.5)	5.4(46.9)
平成122(2110)	7.9(87.5)	4.1(45.1)	9.1(100.8)	4.7(52.1)

(資料)平成26年財政検証結果及びオプション試算結果をもとに作成。いずれもケースEの数字を使用。

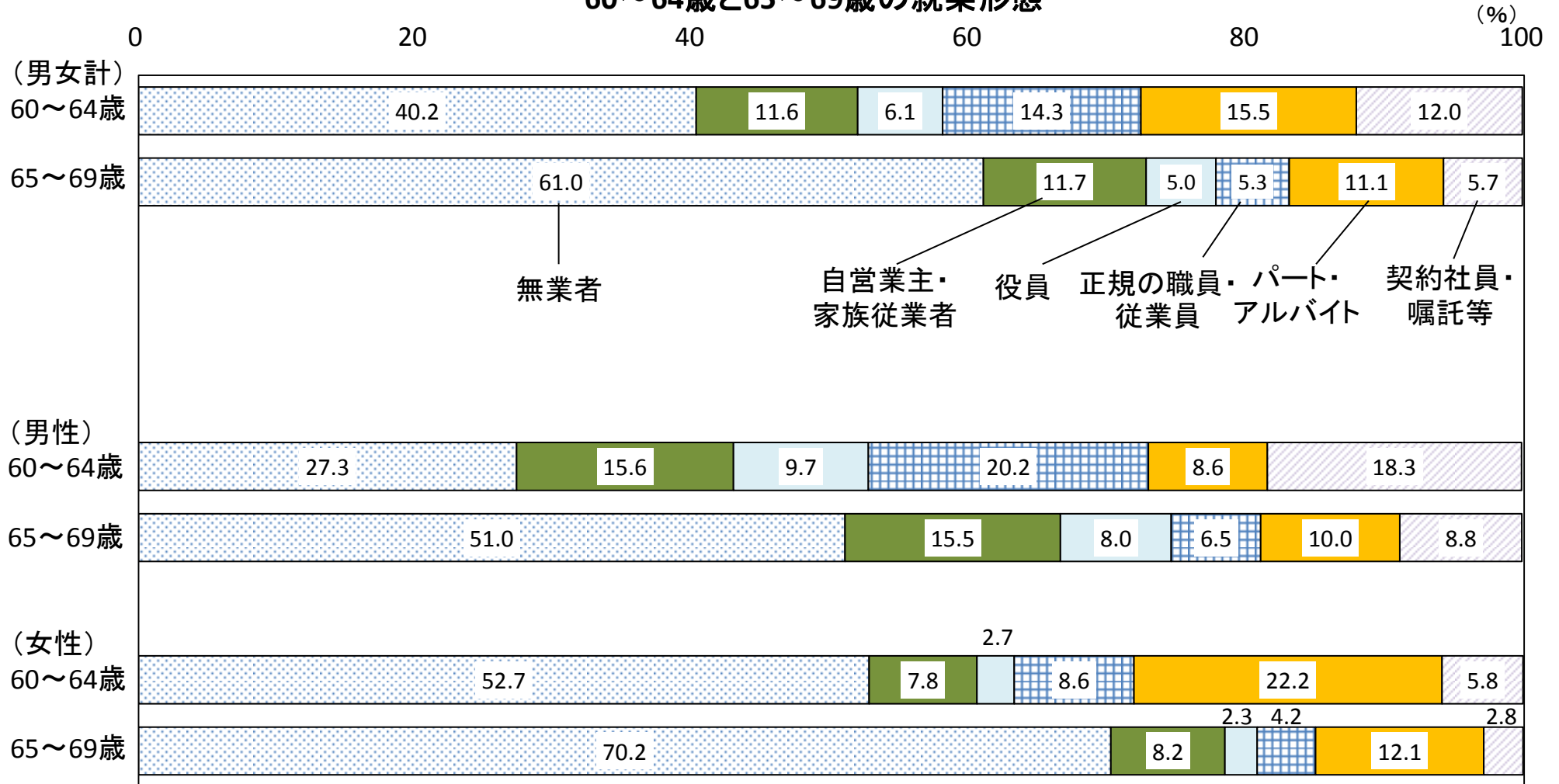
(注)「平成26年度価格」とは、賃金上昇率により、平成26(2014)年度の価格に換算したもの。( )内の計数は換算前の実額。

## 5. 65歳以降の年金の制度設計

# 65歳以降の就業実態①

- 65歳になると、男女ともに正規の職員・従業員の割合が低下。
- 男女別にみると、男性はパート・アルバイト、女性は自営業主・家族従業者等の割合が上昇している。

## 60～64歳と65～69歳の就業形態

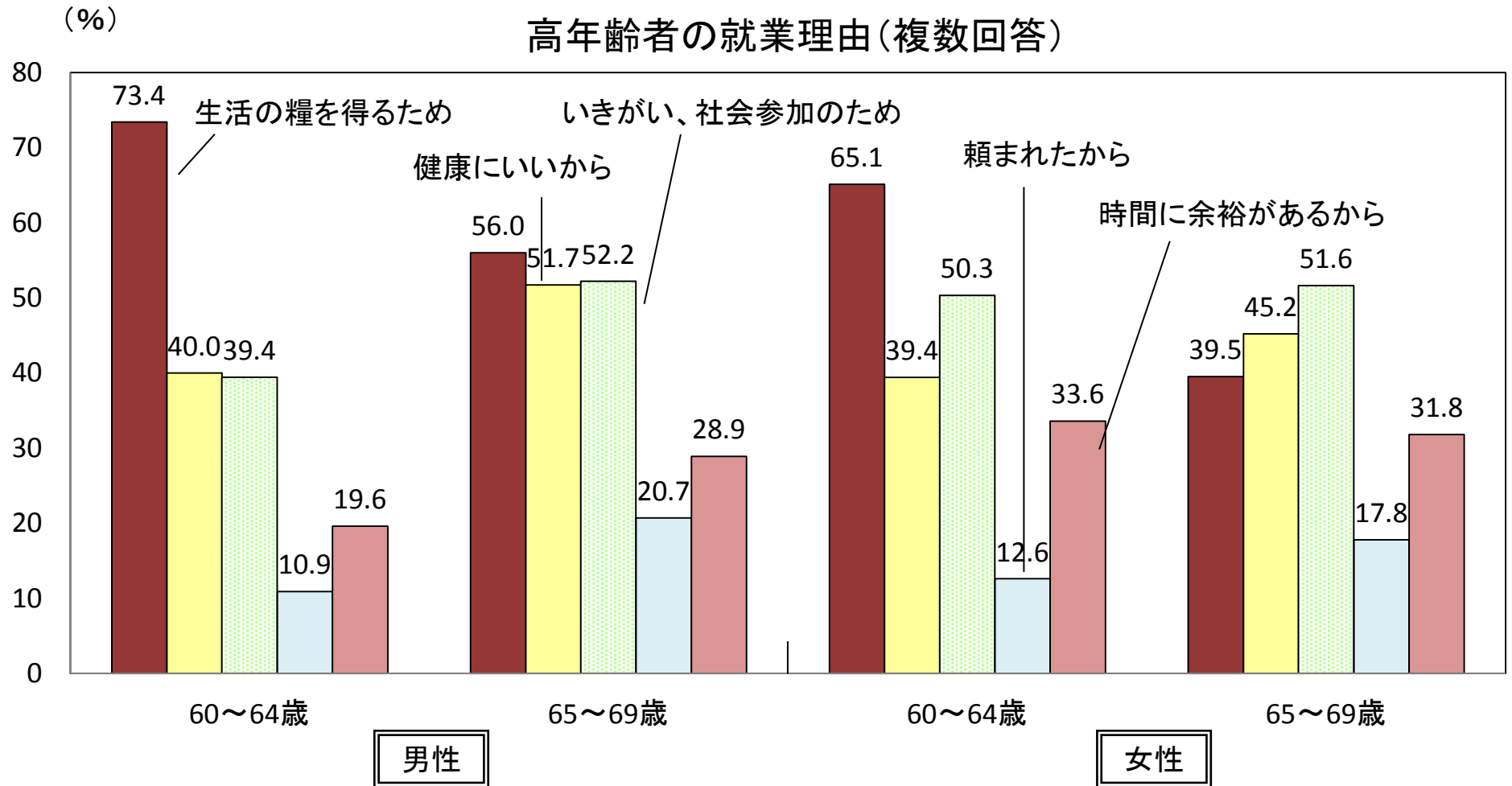


(資料) 総務省「就業構造基本統計調査」(2012年)をもとに作成

(注) 各要素ごとに当該年齢人口に占める割合を計算したものであるため、合計値は必ずしも100にはならない。

## 65歳以降の就業実態②

○ 60から64歳では生活のため働く人が多いが、65歳を超えると、健康や生きがい、社会参加のために働く人の割合が高まる。



(資料) (独)労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(2011年)

(注1) 基本的に雇用者である者を対象にしたもの。

(注2) 60～64歳は雇用者のみの回答、65～69歳は自営業者を含む。

# 諸外国における法定支給開始年齢の引上げ①

## 【アメリカ】

- ・ 2003年までは65歳
- ・ 2003～2009年にかけて66歳に引上げ(1年に2か月ずつ引上げ)。さらに2021～2027年にかけて67歳に引上げ(1年に2か月ずつ引上げ)〈1983年の改革〉

### (引上げの狙い)

- ・年金制度の成熟化と将来の人口高齢化を踏まえた上で、中長期的に財政的安定性を確保することを目的として、1983年に、年金支給開始年齢を引き上げる内容を含む、社会保障改正法が成立。
- ・背景として、アメリカが当時、双子の赤字(財政赤字と貿易赤字)に悩み、財政の健全化を目指していた時代であること、OASDI(公的年金制度)の財政状況が極めて悪化していたことがある。

—山本克也「支給開始年齢からみたアメリカの年金制度」『海外社会保障研究』国立社会保障・人口問題研究所(2012)より

## 【イギリス】

- ・ 2010年までは男性65歳、女性60歳
- ・ 女性の支給開始年齢は、2010～2016年にかけて63歳に(誕生日1月ごとに1か月ずつ)、2016～2018年にかけて65歳に(誕生日1月ごとに3か月ずつ)引上げ  
〈1995年及び2011年の改革〉
- ・ その後、男女ともに2018～2020年にかけて66歳に、2034～2036年にかけて67歳に(※)、2044年から2046年にかけて68歳に(誕生日1月ごとに1か月ずつ)引上げ  
〈2007年及び2011年の改革〉
- ・ さらに、67歳への引上げスケジュールについては、2026～2028年への前倒しが決定。〈2014年の改革〉

### (引上げの狙い)

- ・平均余命の伸びに対し、就労期間の延長と退職期間の延長を組み合わせることで、長期にわたって年金財政の安定と持続可能性を確保することを目的とする。

—Department for Work and Pensions "Security in retirement :towards a new pension system" (2006)より

## 諸外国における法定支給開始年齢の引上げ②

### 【ドイツ】

- ・ 2012年までは65歳
- ・ 2012～2029年に67歳に引上げ(2012～2023年まで1年に1か月ずつ、2024～2029年まで1年に2か月ずつ)  
〈2007年の改革〉

※1952年以前生まれで、かつ45年以上保険料を支払ったことを証明できる者については、支給開始年齢が63歳に引き下げられた。〈2014年の改革〉

#### (引上げの狙い)

- ・ 2001年及び2004年の年金改革で、将来の年金保険料負担の上限設定とそれを達成するための年金水準の抑制の仕組みが導入された。
- ・ 少子高齢化の急速な進展、グローバル化が進み国際競争が激化する中での雇用確保という課題がある中で、保険料負担の上限の堅持と給付水準保障という両立困難な目標の実現の最後の選択肢として、老齢年金の基準支給開始年齢の67歳への引き上げに至った。

－田中耕太郎「統一ドイツにおける年金改革の奇跡とパラダイム転換」(2014)より

### 【フランス】

- ・ 2010年まで60歳
- ・ 2011～2017年にかけて62歳に引上げ(1年に4～5か月ずつ引上げ) 〈2010年の改革〉

※ただし、満額拠出期間を満たしていない者が、65歳(67歳まで引上げ中)以前に受給開始をした場合には、減額される。(このため、OECD "Pensions at a Glance" では、フランスの法定支給開始年齢は65歳として扱われている(後述)。)

#### (引上げの狙い)

2010年6月に発表した改革案の提案理由として、

- ・ 戦後ベビーブーム期世代が退職期に入り、平均寿命も延びている中で、年金財政は危機に陥りつつある
- ・ 多くの欧州諸外国が、年金受給開始年齢の引上げを実施
- ・ 政府は、高齢者の生活を守る役割を担っており、年金受給額の切り下げは行わない

等を挙げており、「連帯に基づく所得分配によるフランス・モデルの年金制度を再編し、永続させること」を目的に掲げ、改正を実施。－萩原愛－「第二の人生は62歳から－公的年金制度改革』『外国の立法』海外立法情報調査室(2010)より

# 諸外国の高齢者雇用法制の概況

○ 欧米では年齢を理由とする雇用に関する差別は禁止されている。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン	日本
高齢者雇用法制	<p>○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止。「雇用における年齢差別禁止法」</p> <p>※ 40歳以上の労働者及び求職者に係る高齢者差別を禁止。雇用者数20人以上の企業に適用。</p>	<p>○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止（「雇用均等（年齢）規制」）</p>	<p>○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止（「一般均等待遇法」）</p>	<p>○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止（「労働法典」）</p>	<p>○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止（「差別禁止法」）</p>	<p>○ 募集・採用における年齢制限の禁止</p>
	<p>○ 原則として年齢による強制退職は許されない。</p>	<p>○ 原則的な退職年齢を65歳とする旨の規定を廃止。</p> <p>○ 年齢のみを理由として労働者を解雇することは違法。</p>	<p>○ 公的年金支給開始年齢より前の定年の定めは、一定期間内における労働者の同意がない場合、同支給年齢が定年とみなされる（「社会法典第6編」）。</p>	<p>○ 年齢を理由に退職を強制することはできない。ただし、満額年金の受給権者については年齢を理由として（労働者の意思を確認の上で）労働契約を破棄しうる。（「労働法典」）。</p>	<p>○ 希望する者に対しては67歳まで雇用を保障することを事業主に義務づけ。</p>	<p>○ 定年を定める場合は、60歳を下回ってはならない。</p> <p>○ 65歳までの定年引上げ、継続雇用制度の導入等（高年齢者雇用確保措置）の実施義務</p>



# 支給開始年齢と平均実効引退年齢の乖離

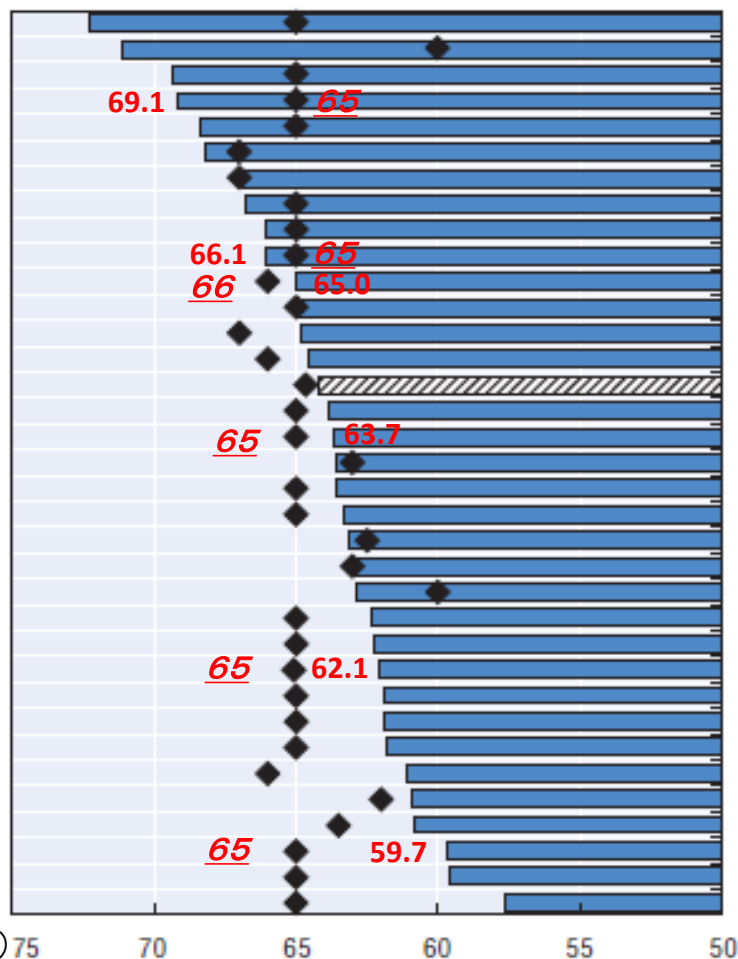
○ ドイツやフランスなど欧州大陸諸国では、減額なく年金を受給できる年齢（法定支給開始年齢）よりも早期に労働市場から引退している。

■ 平均実効引退年齢

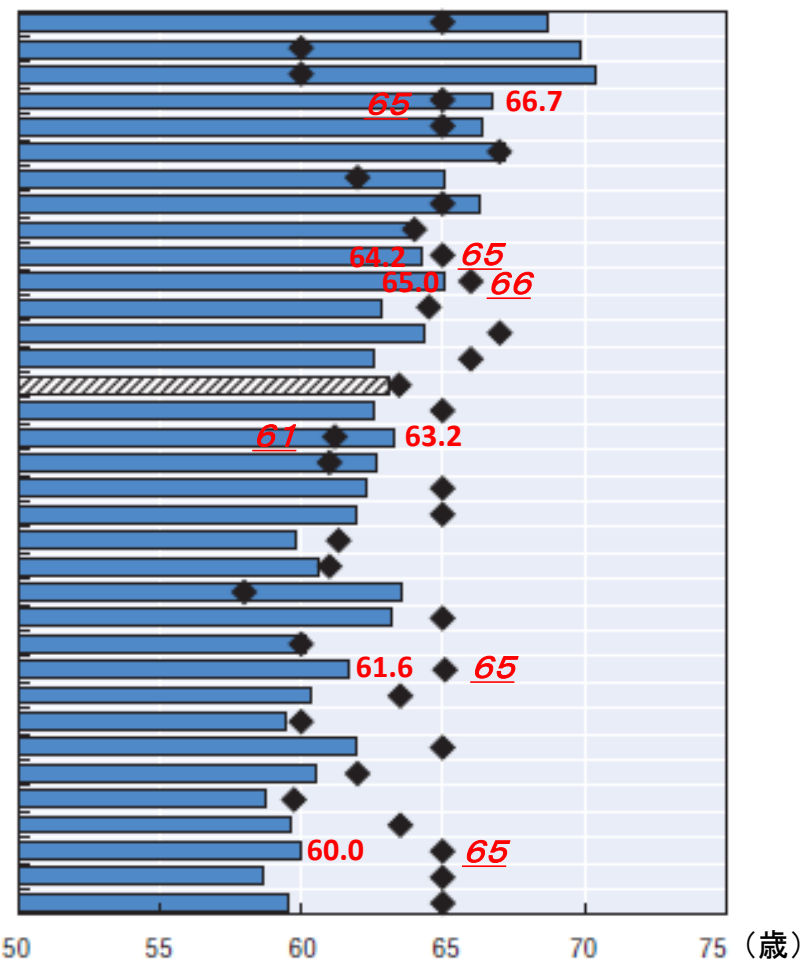
◆ 法定支給開始年齢

【男性】

【女性】



メキシコ  
韓国  
チリ  
日本  
ポルトガル  
アイスランド  
イスラエル  
ニュージーランド  
スイス  
スウェーデン  
アメリカ  
オーストラリア  
ノルウェー  
アイルランド  
OECD  
カナダ  
イギリス  
エストニア  
オランダ  
デンマーク  
チェコ共和国  
スロベニア  
トルコ  
スペイン  
ポーランド  
ドイツ  
ギリシャ  
オーストリア  
フィンランド  
イタリア  
スロバキア共和国  
ハンガリー  
フランス  
ベルギー  
ルクセンブルク



(資料) OECD 「Pensions at a Glance」 (2013)

(注) 平均実効引退年齢：40歳以上の労働者が5年間（2007-2012年）に非労働力化した平均的な年齢

法定支給開始年齢：公的高齢年金を減額なく受給できる年齢（2012年）

# 支給開始年齢に関する事項の諸外国との比較

国名	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン	日本
就業率 (65～69歳) (2012)	29.9% (男:34.7% 女:25.7%)	19.5% (男:24.4% 女:15.0%)	11.1% (男:14.4% 女:8.1%)	5.9% (男:7.1% 女:4.8%)	19.5% (男:24.3% 女:14.8%)	37.1% (男:46.9% 女:27.8%)
平均実効引退年齢 (2007-2012)	男:65.0 女:65.0	男:63.7 女:63.2	男:62.1 女:61.6	男:59.7 女:60.0	男:66.1 女:64.2	男:69.1 女:66.7
法定支給 開始年齢(2012) (引上げ動向)	66 (→67(2027))	男:65 (→68(2046)) 女:61 (→65(2018)) 以降男性と同じ)	65 (→67(2029))	65 (→67(2017))	65 (注)	65
高齢者 雇用法制	○雇用等における年齢差別禁止  ○原則として年齢による強制退職は許されない。	○雇用等における年齢差別禁止  ○原則的な退職年齢を65歳とする旨の規定を廃止。  ○年齢のみを理由として労働者を解雇することは違法。	○雇用等における年齢差別禁止  ○公的年金支給開始年齢より前の定年の定めは、一定期間内における労働者の同意がない場合、同支給年齢が定年とみなされる。	○雇用等における年齢差別禁止  ○満額年金の受給権者以外については、年齢を理由に退職を強制することはできない。	○雇用等における年齢差別禁止  ○希望する者に対しては67歳まで雇用を保障することを事業主に義務付け。	(募集・採用における年齢制限の禁止)  ○定年を定める場合は、60歳を下回ってはならない。  ○65歳までの定年引上げ、継続雇用制度の導入等(高齢者雇用確保措置)の実施義務
公的年金の 所得代替率(※)	38.3%	32.6%	42.0%	58.8%	33.9%	35.6%
義務的な私的年金又は労働人口の40%以上をカバーする任意の私的年金(※)	37.8%	34.5%	16.0%	—	21.7%	—

(資料) OECD「Pensions at a Glance」(2013)等をもとに作成

(注) 61歳以降本人が選択(ただし、保証年齢の支給開始年齢は65歳。)(※)の項目については、次ページ参照。

# (参考) OECDによる先進諸国の年金給付水準の比較

【20歳から標準的な支給開始年齢まで平均賃金水準で働いた勤労者の年金(本人分のみ)の平均賃金に対する比率】

※平均賃金、年金いずれも税・社会保険料控除前

国名	アメリカ	イギリス	カナダ	オーストラリア	ドイツ	フランス	スウェーデン	デンマーク	日本
義務加入年金の所得代替率	38.3	32.6	39.2	52.3	42.0	58.8	55.6	78.5	35.6 (注)
うち、公的年金	38.3	32.6	39.2	13.6	42.0	58.8	33.9	30.6	35.6
うち、義務的な私的年金(労働人口の85%以上をカバーする私的年金を含む。)	—	—	—	38.7	—	—	21.7	47.9	—
労働人口の40%以上をカバーする任意の私的年金(義務的な私的年金に含まれるものを除く。)	37.8	34.5	33.9	—	16.0	—	—	—	—
公的年金の保険料率(2012)	労 4.2% 使 6.2%	労 12.0% 使 13.8% (国民保険全体)	労 5.0% 使 5.0%	(租税財源) —	労 9.8% 使 9.8%	労 6.8% 使 9.9%	労 7.0% 使 10.21%	(租税財源) —	労 8.4% 使 8.4%

(注) マクロ経済スライドによる調整が終了した段階での年金水準。平成21年財政検証に基づくスライド調整の割合から逆算すると、現時点の水準は7%ポイント程度高いと推計(推計は厚生労働省年金局による)

※ 上記の代替率と、我が国の財政検証で示している所得代替率とは、次の点で異なる。①本人分のみで配偶者の基礎年金を含まないこと、②20~64歳まで厚生年金に加入した前提となっていること、③分母となる平均賃金が税・社会保険料控除前であること。

## 【前提】

- 給付算定の基礎となる賃金や加入期間
  - ・ 20歳で労働市場に参入し、標準的な支給開始年齢までの期間を、平均賃金で就労した場合を想定
- 経済変数
  - ・ 物価上昇率 2.5%/年      ・ 名目賃金上昇率 4.55%/年(実質賃金上昇率 2%/年)      ・ 積立方式の実質利益率 3.5%/年

## ○ 給付算定ルール

- ・ 2012年までに法制化された改革を反映。段階的に導入されている制度変更は、最初から導入済みと仮定。
- ・ 配偶者に対する給付や加給を考慮しない单身モデル

(資料)OECD「Pensions at a Glance」(2013)

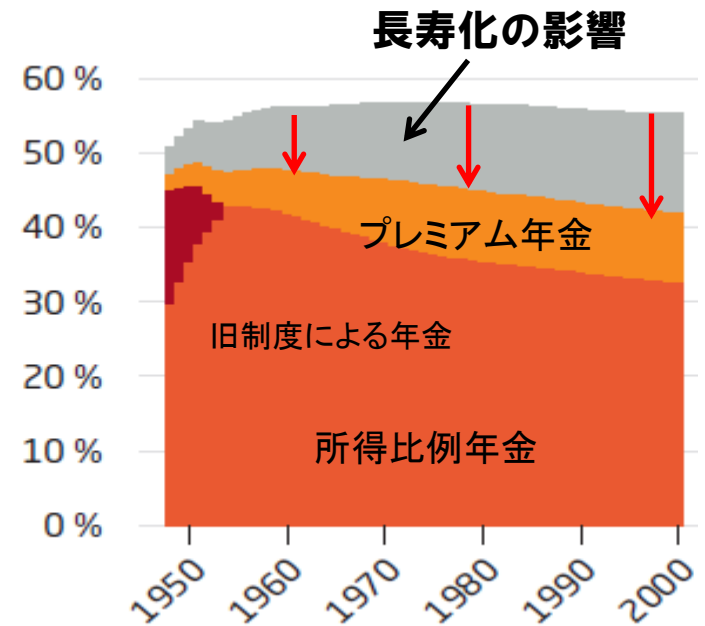
# 支給開始年齢引上げ以外の就労促進に向けた取組(スウェーデン)

- スウェーデンの年金制度では、引退までに積み上げた年金権の額を平均余命で割って年金額が計算されるため、平均余命が伸びれば自動的に年金の水準が下がる。
- スウェーデンの年金財政報告書である「Orange Report」では、平均余命の伸び分を補って年金水準を維持するために必要な退職年齢が明記。
- あわせて、年金水準維持のためには、平均余命の伸びのうち、概ね3分の2を就労期間の延長に充てる必要があり、残りの概ね3分の1が年金受給期間に充てられる必要があるとしている。

## 【Orange Report 2013より】

生まれ年 Birth cohort born in	65歳到達年 ... reaches 65 in	65歳平均余命 Life expectancy at 65	年金水準維持に必要な退職年齢 Alternative age of retirement	引退期間 (受給期間) Time spent retired	1930年生まれ との比較 ... compared to birth cohort 1930
<u>1930</u>	1995	82 yr 5 mo	<u>65 yr 0 mo</u>	17 yr 5 mo	0 yr 0 mo
1940	2005	84 yr 0 mo	65 yr 2 mo	18 yr 10 mo	1 yr 5 mo
1945	2010	84 yr 8 mo	65 yr 6 mo	19 yr 4 mo	1 yr 11 mo
1950	2015	85 yr 3 mo	66 yr 4 mo	19 yr 3 mo	1 yr 10 mo
1955	2020	85 yr 9 mo	67 yr 1 mo	19 yr 3 mo	1 yr 10 mo
1960	2025	86 yr 3 mo	67 yr 5 mo	19 yr 5 mo	2 yr 0 mo
1965	2030	86 yr 9 mo	67 yr 9 mo	19 yr 8 mo	2 yr 3 mo
1970	2035	87 yr 3 mo	68 yr 1 mo	19 yr 10 mo	2 yr 5 mo
1975	2040	87 yr 8 mo	68 yr 4 mo	20 yr 0 mo	2 yr 7 mo
1980	2045	88 yr 1 mo	68 yr 8 mo	20 yr 2 mo	2 yr 9 mo
1985	2050	88 yr 6 mo	68 yr 11 mo	20 yr 3 mo	2 yr 10 mo
1990	2055	88 yr 10 mo	69 yr 2 mo	20 yr 5 mo	3 yr 0 mo
<u>1995</u>	2060	89 yr 2 mo	<u>69 yr 4 mo</u>	20 yr 7 mo	3 yr 2 mo

## <65歳時の年金の代替率の見通し>



※1948～2000年生まれの者が65歳まで42年間働いた場合に受け取る新規裁定年金額の最終所得に対する代替率

# 年金受給中に在職している場合の年金給付の取扱い

- 老齢年金受給者が在職している場合については、
  - ・ 満額支給開始年齢前は、繰上げ支給制度のないイギリスを除き、収入額によって年金給付額を減額する仕組みが存在。
  - ・ 満額支給開始年齢後に、収入額によって年金給付額を減額する仕組みを有するのは日本のみ。

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
年金受給中に在職している場合の老齢年金の取扱い	(満額)支給開始年齢前(繰上げ支給時)	<p>年金支給開始年齢(66歳)となる前年までは年収15,480ドル(約159万円)を超える部分について就労収入2ドルにつき1ドルが減額。</p> <p>年金支給開始年齢(66歳)となる日の属する年で、当該日の前の期間については年収41,400ドル(約426万円)を超える部分について就労収入3ドルにつき1ドルが減額。(年収基準額は2014年)</p>	/	<p>賃金月額450ユーロ(約6万2千円)を超える者の年金給付は、賃金月額に応じ満額年金の2/3、1/2、1/3へ減額される。</p>	<p>65歳以上の労働者と満額年金の受給権を有する60歳以上の労働者は、労働収入に関係なく、満額年金が支給される。 ※年齢は引上げ中。</p> <p>上記の条件を満たさない場合、年金額と賃金額の合計が引退(年金支給開始)直前の賃金額を超える場合、年金額は減額される。 ※2007年1月から引退直前の賃金が低水準な者については年金額と賃金額の合計額が最低賃金(SMIC)の1.6倍まで就労しても年金額が減額されなくなった。</p>	<p>(60～64歳) 賃金(ボーナス込み月収)と年金の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止。</p> <p>賃金(ボーナス込み月収)が46万を超える場合には、賃金が増加した分だけ年金を停止。</p>
	(満額)支給開始年齢後	<p>在職していても年金額は減額されない。 ※1999年以前は(満額)支給開始年齢から69歳までの年金受給者が就労した際、年金額が減額されていたが、2000年1月に廃止。</p>	<p>在職していても年金額は減額されない。</p>	<p>在職していても年金額は減額されない。</p>		<p>(65歳以上) 老齢基礎年金 在職していても年金額は減額されない。</p> <p>老齢厚生年金 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が46万を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額(報酬比例部分)1を停止</p>

(資料) ・「データブック国際労働比較2014」(独立行政法人労働政策研究・研修機構) ・ Social Security Programs Throughout the World : Europe,2012 / The Americas,2013

・ The Mutual Information System on Social Protection ・「2005～2006年海外情勢報告」(厚生労働省2007年3月) ・「海外労働情報」(独立行政法人労働政策研究・研修機構2013年1月) ほか

※換算レートは2014年10月中に適用される基準外国為替相場及び裁定外国為替相場(1ドル=103円/1ユーロ=137円)による。

## 繰上げ・繰下げ支給制度の国際比較

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
繰上げ支給	<p>【可能な年齢】 60歳から繰上げ支給可能</p> <p>【減額率】 0.5%/月(6.0%/年)</p>	<p>【可能な年齢】 62歳から繰上げ支給可能</p> <p>【減額率】 36月以内: 0.56%/月(6.7%/年) 36月以降: 0.42%/月(5%/年)</p>	繰上げ支給の規定はない	<p>【可能な年齢】 63歳から繰上げ支給可能(35年の被保険者期間を有する場合等)</p> <p>【減額率】 0.3%/月(3.6%/年)</p> <p>※2013年の新規裁定者64.8万人のうち、早期受給する者は37.4万人(58%)</p>	<p>満額拠出期間(41.5年から43年に引上げ中)を満たさない者が満額受給年齢(65歳から67歳に引上げ中)以前に受給を開始する場合、給付率が減少。</p> <p>【減額率】 1年受給を早めるごとに最大50%の給付率が最大2.5%ずつ減少。これを年金額の減額率に換算すると年5%に相当。(1953年以降生)</p> <p>※2012年の新規裁定者59.5万人のうち、64歳までに受給開始する者は42.7万人(72%)</p>	<p>61歳以降本人が選択(所得に基づく年金)</p> <p>※所得に基づく年金の年金額は、同一生年グループごとに算定される年金受給開始時の平均余命を反映した数で除して計算。したがって、受給開始年齢の選択に応じて、年金額が増減。</p>
繰下げ支給	<p>【可能な年齢】 70歳まで繰下げ支給可能</p> <p>【増額率】 0.7%/月(8.4%/年)</p>	<p>【可能な年齢】 70歳まで繰下げ支給可能</p> <p>【増額率】 0.67%/月(8%/年)</p>	<p>【可能な年齢】 上限なし</p> <p>【増額率】 1%/5週間(10.4%/年) ※2005年に、増額率が7.5%から10.4%に引き上げられた。</p>	<p>【可能な年齢】 70歳まで繰下げ支給可能</p> <p>【増額率】 0.5%/月(6%/年)</p>	<p>【可能な年齢】 上限なし</p> <p>【増額率】 1.25%/1四半期(5%/年)</p>	

## 検討に当たっての論点

### ① 65歳まで働くことを標準とした場合の年金の制度設計の在り方

現在、20～60歳の40年間が保険料拠出期間であることを基本に設計されている年金制度を、20～65歳の45年間を就労期間ととらえて設計することについて、以下の点も含めてどのように考えるか。

- 60歳台前半の者の保険料拠出能力
  - ・60歳台前半の就労実態と今後の見通し
  - ・早期引退を選択する者の給付と負担(保険料免除の取扱いを含む。)の在り方
- 「全国民で支え合う枠組みの拡大」か「拠出の能力や意思のある者のみの選択的な拡大」か
- 給付費用の累積的な増加に伴う国庫負担の増加とその財源確保

### ② 65歳以降も年齢に関わりなく多様な働き方での就労機会が拡大していくことを前提とした就労と年金受給の選択肢の拡大

労働力人口が減少傾向にある中で、持続的な経済の成長と発展のためには、65歳以降も年齢にかかわらず就労できる機会の拡大が必要であり、それにより年金水準の確保にもつながることが財政検証やオプション試算結果により明らかとなったが、以下の点も含め、そのような社会を実現していくために必要な年金制度の見直しをどう考えるか。

- より弾力的な就労と年金受給の組み合わせが可能となるような制度の見直し(繰下げ受給の選択肢の拡大など)
- 就労インセンティブを高めるような制度の見直し(在職老齢年金など)
- 全体的に就労期間を延ばし、受給開始年齢を遅らせていく政策の在り方