

年金制度の理念と構造 ～課題と将来像

第4回 少子高齢化と年金

(株) 日本総合研究所特任研究員
高橋 俊之

1月から原則隔週で始まったこの連載では、制度の理念や根底の考え方に立ち戻りつつ、年金の制度論、財政構造、実務、社会経済システムの中での位置づけを踏まえながら、年金制度の抱える課題と段階的改革の方向について、できるだけ易しい言葉で、わかりやすく説明し、皆さんと一緒に考えていきたいと思えます。

第4回の今回は、「少子高齢化と年金」です。

1. 平均余命の伸びと、人口構成の変化のとらえかた

- ✓ 平均余命は60年間で約10年も伸びた。今後45年でさらに約3年伸びる
- ✓ 人口構成の変化は、年齢区分を固定しないで見ると印象が激変する

2. 平均余命の伸びに合わせた年金制度設計の見直し

- ✓ 昭和60年改正で、32年加入から40年加入の時代に合わせた給付乗率の引下げ
- ✓ 定年の引上げと並行して、支給開始年齢を55歳→60歳→65歳へ引上げ

3. 出生率の低下と年金制度改革

- ✓ 人口推計のたびに低下を続けた出生率
- ✓ 平成12年改正で、保険料の高騰を防ぐため給付乗率を5%引下げ等の見直し
- ✓ 平成16年改正で、保険料と国庫負担の引上げ、マクロ経済スライドの導入

4. 人口構造・就労構造の変化に対応した年金制度

- ✓ 若い世代は、マクロ経済スライドで給付水準は減るが、受給期間が伸びる
- ✓ 就労期間が伸び、拠出期間も伸びていくことで、水準低下を補うことができる
- ✓ 40年加入の時代から、45年加入が標準の時代へ

1. 平均余命の伸びと、人口構成の変化のとらえかた

①平均余命は、60年間で約10年も伸びた。今後45年でさらに約3年伸びる

「平均寿命」とは、その年に誕生した子どもが何年生きるかの平均を推計したものです。一方、「平均余命」とは、その年齢からあと何年生きるかの平均を推計したものを言います。0歳の平均余命が平均寿命となります。65歳に支給開始した年金を、平均して何年受給するかをみるときは、65歳の平均余命でみることになります。

図表1のとおり、2020(令和2)年の簡易生命表(厚生労働省)によると、「平均寿命」は、女性は87.74年、男性は81.64年ですが、「65歳の平均余命」でみると、女性が24.91年(89.91歳まで生きる)で、男性が20.05年(85.05歳まで生きる)となっています。

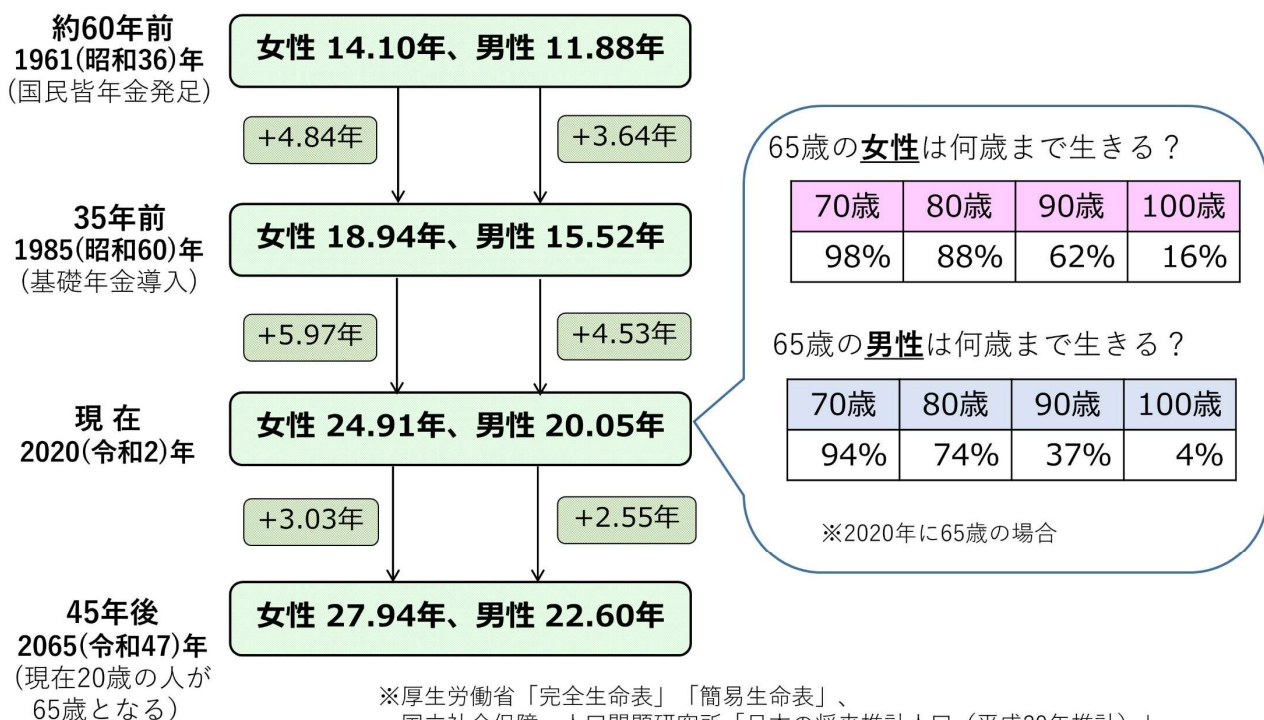
65歳の女性のうち、62%は90歳まで、16%は100歳まで生き、男性は37%が90歳まで生きると見込まれており、人々がとても長く生きる社会となっています。

国民皆年金が発足した1961(昭和36)年には、65歳の平均余命は、女性は14.10年、男性は11.88年でした。これが、2020年には、女性が24.91年、男性が20.05年となったわけですから、この60年間で約10年も長くなったことになります。

そして、「日本の将来推計人口」(平成29年推計、国立社会保障・人口問題研究所)によれば、65歳の平均余命は、2065年には、女性が27.94年、男性が22.60年と、更に3年程度長くなると見込まれています。

図表1

65歳平均余命の伸び



②人口構成の変化は、年齢区分を固定しないで見ると印象が激変する

人口構成の変化について、従来から良くある図は、図表2の上段の図のように、年齢区分を65歳で固定して、65歳以上を高齢者人口、20歳～64歳を生産年齢人口として、「高齢者1人を支える現役世代の人数」として表す図です。

1975年には7.7人で1人を支える「おみこし型」であったのが、2015年には2.1人で1人を支える「騎馬戦型」になり、2050年には1.27人で1人を支える「肩車型」になってしまうという図です。これは大変なことになる！と誰もが思います。

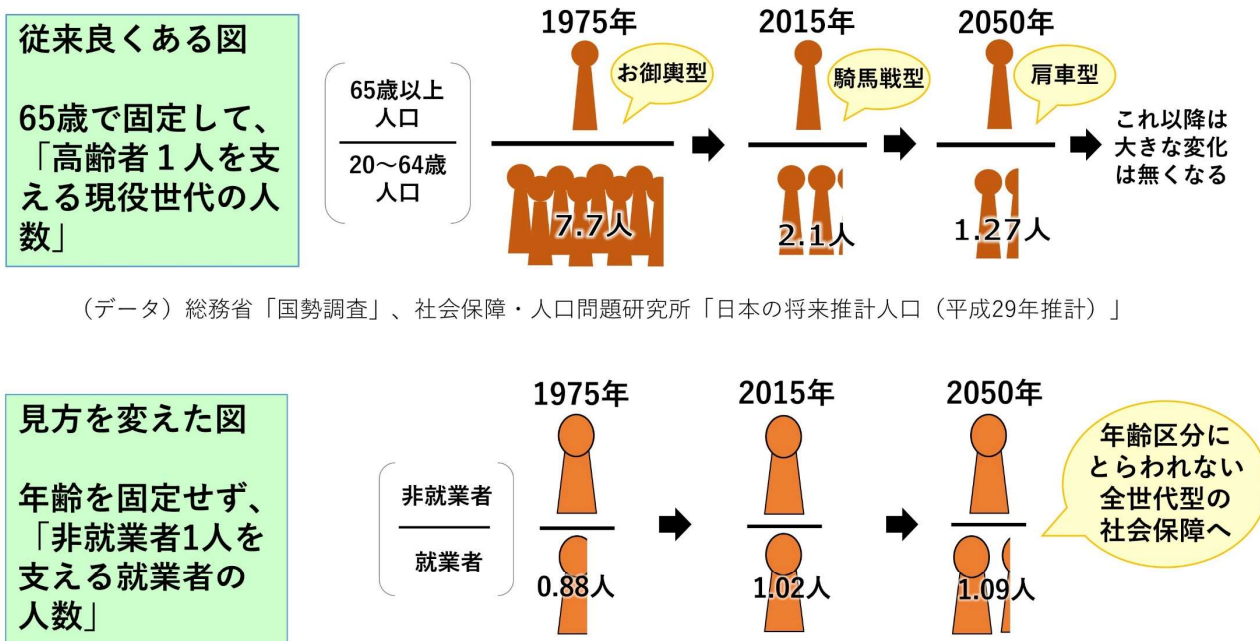
少子高齢化により社会保障の破綻のおそれ、日本の経済社会の危機と言われました。この説明は、人口構造の変化に合わせた社会保障制度改革を進める必要性を説くために使われました。しかし、国民の将来不安を過度に高めてしまう副作用もあったと思います。

しかし、人口構成の変化についての見方を変えて、図表2の下段の図のように、年齢を固定せず、「非就業者1人を支える就業者の人数」とみると、印象が激変します。

非就業者を支える就業者の人数は、1975年の0.88人から、2015年の1.02人、2050年の1.09人へと、むしろ若干増えていきます。高齢者や女性の就労の増加が分母の就業者を増やしたことだけでなく、子どもの減少が分子の非就業者の増加を緩和した効果も含まれていることに留意が必要ですが、上段の図で、いたずらに不安を煽らないことが大切です。

図表2

人口構成の変化についての見方



(データ) 総務省「国勢調査」、社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」

(データ) 総務省「人口推計」、社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」

総務省「労働力調査」、労働政策・研修機構「2018年度労働力需給の推計」

なお、2050年の就業者数については、男女別・年齢階級別将来推計人口に同就業率(ただし、労働力需給推計の最終年度が2040年度であるため、2040年度以降一定と仮定)を乗じることにより推計

2. 平均余命の伸びに合わせた年金制度設計の見直し

①昭和60年改正で、32年加入から40年加入の時代に合わせた給付乗率の引下げ

平均余命の伸びに伴い、就労期間も伸びていきます。かつて、戦前から戦後の高度成長期にかけては、55歳定年が一般的でした。徐々に60歳定年が増え、昭和60年には、60歳以上の定年が55.4%となり、55歳定年の27.0%、56～59歳定年の17.4%より多くなりました（労働省「雇用管理調査」、常用労働者30人以上の民間企業の定年年齢別企業割合）。

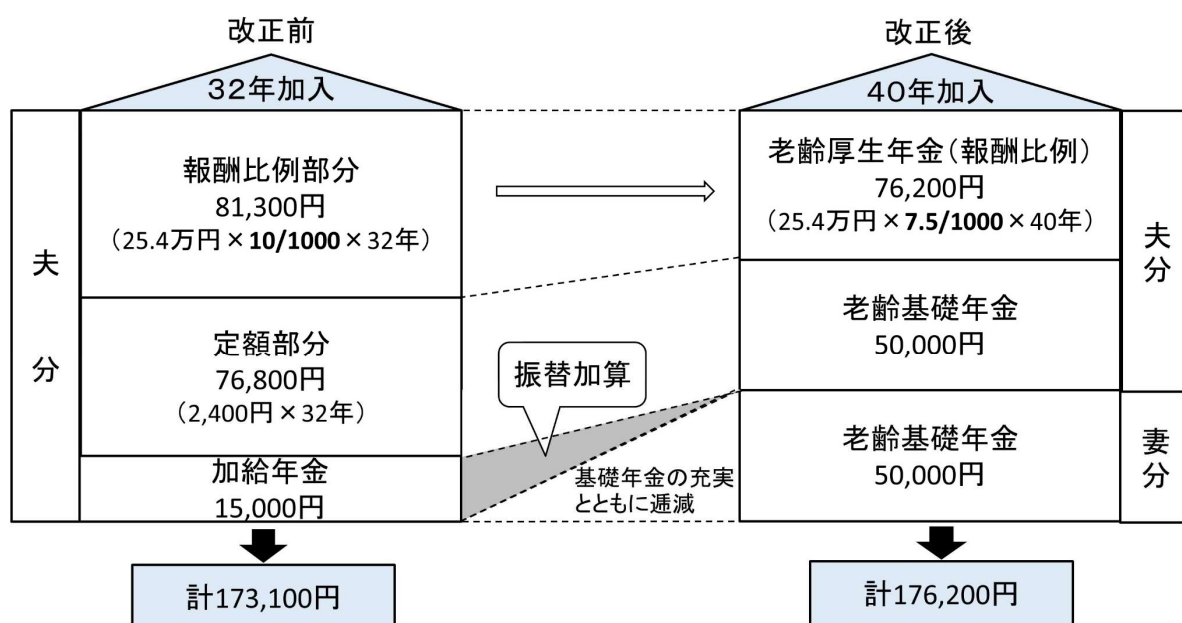
厚生年金の報酬比例部分の年金額は、その人が加入した期間の標準報酬額の平均額に、給付乗率と加入期間の月数を乗じて計算します。このため、同じ計算式のまま加入期間が伸びると、現役の賃金水準と比べた年金額の水準が高くなり、将来の保険料の上昇が見込まれる中で、バランスが失われます。

そこで、基礎年金制度を導入した昭和60（1985）年改正では、平均32年の加入期間が40年加入に伸びることを見込んで、厚生年金の報酬比例部分の給付乗率を、1000分の10から1000分の7.5に、生まれた年度ごとに20年かけて少しずつ引き下げることにしました。

図表3のように、改正前は、32年加入で月額17万円の年金になりましたが、改正の完了後には、40年加入で同じ月額17万円の年金が給付されます。

この引下げの移行措置は、1946年4月1日生まれの人までが対象であり、これらの人が65歳に到達する2011年に完成しています。

図表3 昭和60（1985）年改正による給付水準の適正化



(注) 25.4万円は、現役男子の平均標準報酬月額。32年は、改正前の平均加入期間。
2400円は、昭和55年改正時の単価2050円を昭和59年度価格に換算したもの。

(注) 給付乗率は、その後、平成12年改正で、さらに5%引き下げ(7.125/1000)られた上で、総報酬制(賞与にも保険料を課す)に伴う乗率の換算により、現在は5.481/1000となっている。

②定年の引上げと並行して、支給開始年齢を55歳→60歳→65歳へ引上げ

厚生年金の支給開始年齢は、1944（昭和19）年の制定当初は、男女とも55歳でした。戦前から戦後の高度成長期にかけては、55歳定年制が一般的だったからです。

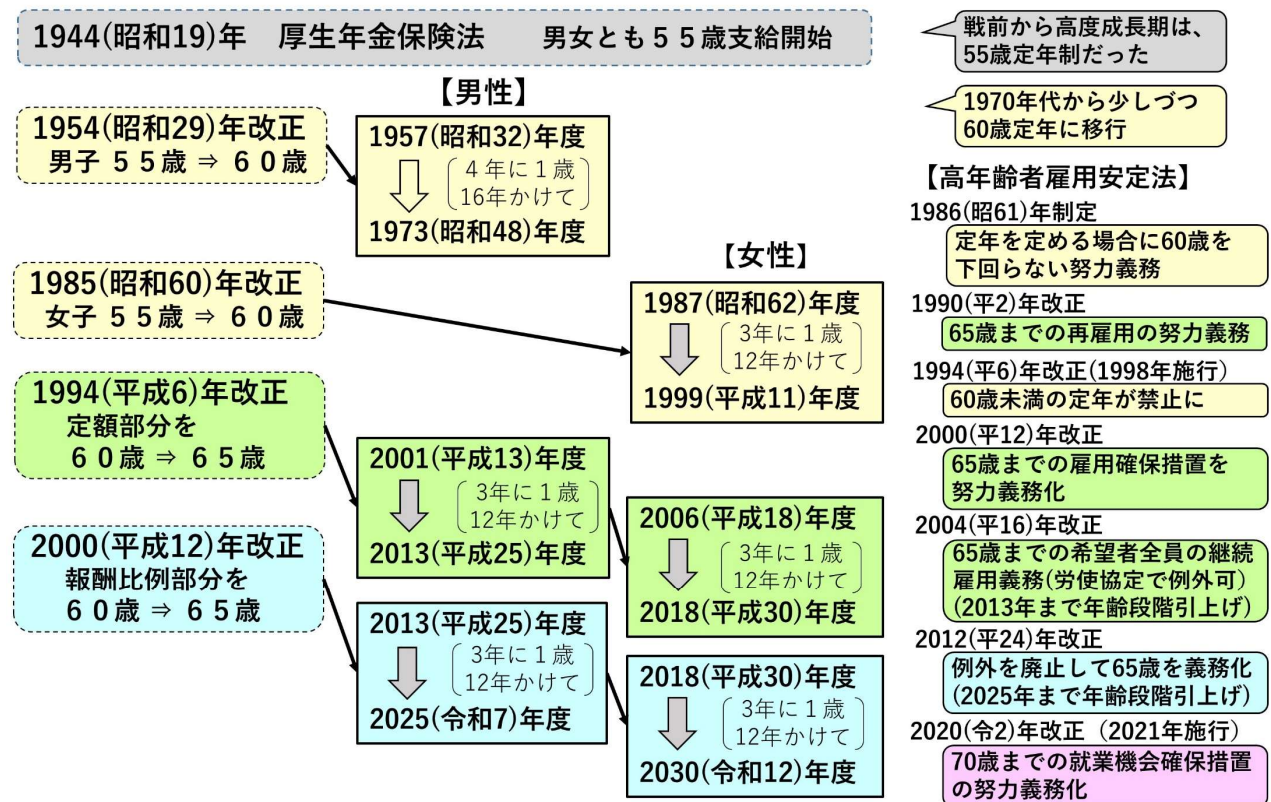
昭和20年代に新聞連載が始まった人気漫画の「サザエさん」では、サザエさんは24歳、その子どものタラちゃんは3歳、そのおじいちゃんの磯野波平さんは54歳です。55歳定年の直前の年齢ですね。当時は、40歳の男性の平均余命が30年程度（70歳程度まで生きる）という時代でした。今と年齢の感覚が全く違います。

その後、平均余命の伸びに合わせて、図表4のとおり、厚生年金の支給開始年齢が引き上げられました。並行して、定年制も引き上げられていきます。

厚生年金の55歳開始から60歳開始への引上げは、男性は、1954（昭和29）年改正により、1957年から1973年まで16年かけて、4年に1歳ずつ引き上げられました。**女性は、1985（昭和60）年改正**により、1987年から1999年まで12年かけた引上げです。

一方、定年制度は、1986年に高年齢者雇用安定法が制定されて、定年を定める場合は60歳を下回らない努力義務が設けられました。その後、**1994年改正（施行は1998年）**で、**60歳未満の定年が禁止**されました。

図表4 厚生年金の支給開始年齢の引上げと定年制度



次に、**厚生年金の60歳開始から65歳開始への引上げ**については、まず、「**定額部分**」について、**1994（平成6）年改正**により、男性は2001年度から2013年度まで12年かけて、3年に3歳ずつ引き上げられました。女性は60歳への引上げの途上でしたので、5年遅れです。

引き続いて、「**報酬比例部分**」について、**2000（平成12）年改正**により、男性は2013年度から2025年度まで12年かけて引き上げることとなりました。これも女性は5年遅れです。

一方、定年制度については、高年齢者雇用安定法の1990年改正で、65歳までの再雇用の努力義務が設けられました。2000年の改正では、65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、その他の必要な措置）が努力義務とされました。そして、2004年の改正で、**65歳までの希望者全員の継続雇用が義務化に格上げ**されました。ただし、このときは、労使協定で定めれば、継続雇用制度の対象者を限定できる例外措置が設けられています。また、経過措置として、雇用確保措置の対象年齢は、厚生年金の1階の支給開始年齢の引上げに合わせて段階的に引き上げることとされました。その後、2012年改正で、この労使協定による対象者の限定の例外規定が、厚生年金の2階の支給開始年齢の引上げに合わせて段階的に廃止され、65歳の継続雇用措置の義務化が完成します。

厚生年金の支給開始年齢の65歳への引上げは、男性では2025年に、女性では2030年に完成します。これにより、男性で昭和36（1961）年4月2日生まれ以降、女性で昭和41（1966）年4月2日生まれ以降の人は、同じ給付設計が適用されることとなります。

さきほどの図表1のとおり、**この60年間で、65歳の平均余命が10年程度伸びた**わけですから、図表4のとおり、**定年制も55歳から65歳へと10年上がり、年金制度も70年程度をかけて支給開始年齢が55歳から65歳へと10年上がった**ことは、その間、様々な議論や経過がありました。とて自然な流れと言えるでしょう。

3. 出生率の低下と年金制度改革

①人口推計のたびに低下を続けた出生率

一方、平成の時代に大きく進んだ出生率の低下は、年金制度を大きく揺るがしました。厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所（1996年までは人口問題研究所）は、5年ごとに将来推計人口を公表しています。年金制度の財政再計算（2009年からは財政検証）は、人口の要素については、これに基づいて計算しています。

将来推計人口は、出生率と死亡率の仮定で決まりますが、図表5のとおり、**合計特殊出生率の足元の実績と将来の見込みが、1992（平成4）年推計から2006（平成18）年推計まで、4回連続で低下**を続けました。

合計特殊出生率は、「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性

がその年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当します。人口の置き換えに必要な水準は、2.07 です。

1990（平成2）年に公表された **1989（平成元）年の合計特殊出生率**が 1.57 となり、「ひのえうま」の特殊要因で低かった昭和 41 年の 1.58 を下回り、「**1.57 ショック**」として世間に大きな衝撃をもたらしました。

合計特殊出生率の将来の見込みは、昭和 61 年推計の 2.00 から、平成 4 年推計では 1.80 に、平成 9 年推計では 1.61 に、平成 14 年推計では 1.39 へ低下しました。

平成 6 年、平成 12 年、平成 16 年の年金制度改革のたびに、前提となる将来推計人口が厳しくなり、苦勞して制度改革をしても、次の時にはさらに厳しい改正をしなければいけなくなる、ということが続きました。

図表 5 将来推計人口と合計特殊出生率の低下

将来推計人口の公表	合計特殊出生率 の足元の実績	合計特殊出生率 の将来の見込み (中位仮定)	年金制度改革
1987(昭和61)年12月推計	1.76 (1985年)	2.00	1989(平成元)年改正
1992(平成4)年9月推計	1.53 (1991年)	1.80	1994(平成6)年改正
1997(平成9)年1月推計	1.42 (1995年)	1.61	2000(平成12)年改正
2002(平成14)年1月推計	1.36 (2000年)	1.39	2004(平成16)年改正
2006(平成18)年12月推計	1.26 (2005年)	1.26	2012(平成24)年改正
2012(平成24)年1月推計	1.39 (2010年)	1.35	2016(平成28)年改正
2017(平成29)年推計	1.45 (2015年)	1.44	2020(令和2)年改正

↓ 連続して低下
↓ 若干回復

②平成 12 年改正で、保険料の高騰を防ぐため給付乗率の 5%引下げ等の見直し

当時は、保険料水準を将来に向けて段階的に引き上げていく「**段階保険料方式**」をとっていました。しかし、5 年ごとに財政再計算を行って、将来に必要な最終保険料（率）を示しつつも、当面の 5 年間の保険料の引上げだけを法律改正で規定していました。

例えば、**少子化が進む前の平成元年の財政再計算**（平成元年の制度改革を反映）では、将来、**厚生年金の最終保険料率は 31.5%**（当時は月給のみに保険料を賦課。賞与も含む総報酬ベースでは 24.2%に相当）、**国民年金の最終保険料は月額 16,100 円**と計算していました。

もともと将来の保険料の上昇を見込んでいたところに、少子高齢化の進行が加わることから、将来の保険料の上昇は、一層高まります。

平成 12 年改正では、少子高齢化が進む中で、**将来世代の保険料負担の上昇を抑える**ため、**年金給付の上昇を抑える 4 つの措置**が講じられました。具体的には、①**厚生年金の報酬比例部分の給付水準の 5%適正化**、②**基礎年金・厚生年金の改定方式の変更**、③**老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢を 60 歳から 65 歳へ引上げ**、④**60 歳台後半の在職老齢年金制度の導入**です。

①は、厚生年金の給付乗率を、昭和 60 年改正後の 1000 分の 7.5 から、1000 分の 7.125 に 5%引き下げるものです。その際、従前の年金額を物価スライドした額を保証する経過措置を設け、賃金の上昇による年金額の伸びを抑える方法で行われました。（なお、同時に、ボーナスの多寡による不公平を是正するため、賞与にも保険料を課す「総報酬制」を導入したことから、これにより保険料総額や給付総額が変動しないよう、保険料率は 17.35%から 13.58%に、給付乗率はその 1000 分の 7.125 から 1000 分の 5.481 に変更しています。）

②は、65 歳の新規裁定年金は従来どおり賃金スライドを行うものの、その後の既裁定年金については、賃金スライドを行わず、物価上昇率のみで改定することとするものです。当時は、物価上昇率よりも賃金上昇率の方が高かったため、この改正により、年金の購買力は維持しつつ、賃金スライドを行った場合よりも年金額の上昇を抑制することが意図されました。

④は、65 歳以上 70 歳未満で企業で働いて収入のある人を厚生年金の被保険者として、保険料の支払いを求めるとともに、標準報酬月額の高い人については、老齢厚生年金（報酬比例部分）の全部又は一部を支給停止するものです。

平成 12 年の改正に当たっては、**給付の見直しをしないと、厚生年金の保険料率は、総報酬制ベースで当時の 13.58%から将来 26.7%に、国民年金保険料は 13,300 円から 26,400 円に、概ね 2 倍に上昇すると見込まれました。これが、給付の見直しを行うことにより、厚生年金の保険料率は 21.6%、国民年金保険料は 25,200 円に抑制できる計算**となりました。

③平成 16 年改正で、保険料と国庫負担の引上げ、マクロ経済スライドの導入

平成 16（2004）年の年金改正に当たっては、少子高齢化の見通しがさらに厳しくなったことにより、平成 12 年改正後でも、**最終保険料水準が厚生年金で 26.2%、国民年金で 29,300 円に上昇すると見込まれることになり、抜本的な改革に迫られました。**

このため、従来の年金制度の考え方を大きく転換し、図表 6 のとおり、**4 点からなる新しい長期的な年金財政の枠組み（財政フレーム）を導入**しました。

第 1 点は、「上限を固定した上での保険料の引上げ」です。

平成 12 年改正では、保険料の引上げが与党内の反対論が強くて凍結されたため、平成 16 年改正では、保険料の引上げは急務の課題でした。しかし、負担がどこまでも上昇してしまうの

ではないかとの不安が大きかったことから、毎年少しずつ引き上げた上で、将来の保険料の上限を固定することとしました。

厚生年金の保険料率は、13.58%から18.3%に、平成16年10月から毎年0.354%引き上げる。国民年金保険料は、13,300円から16,900円（平成16年度価格）に、平成17年4月から毎年280円引き上げる。そして、平成29年度以降は、その上限で固定するとされました。

第2点は、「基礎年金の国庫負担率の3分の1から2分の1への引上げ」です。

国庫負担率の引上げについては、平成6年改正法の附則や、平成12年改正法の附則でも、検討規定が置かれており、長年の懸案となっていました。

平成16年改正法附則で、所要の安定した財源を確保する税制の抜本的な改革を行った上で引き上げ年度を定めることを規定し、その後、**平成24年の社会保障・税一体改革で消費税による財源確保**がされました。

第3点は、「積立金の活用」です。

それまでは、将来にわたるすべての期間を考慮に入れて財政の均衡を考える方式（**永久均衡方式**）を採っていました。しかし、予想が極めて困難な遠い将来まで考慮する必要性の是非や、巨額の積立金を保有し続けることについて、議論がありました。そこで、すでに生まれている世代が年金の受給を終えるまでのおおむね100年間を財政均衡期間に設定し、財政均衡期間において年金財政の均衡を図る方式（**有限均衡方式**）に改め、**財政均衡期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有することとし、その間、運用収益と元本を活用することとしました。**

第4点は、「マクロ経済スライドの導入」です。

これは、**被保険者の減少率（直近3年度平均）と、平均余命の伸び分（年率0.3%）による調整率を、年金額の賃金と物価による改定率から差し引くことで、名目額は下げずに、長い年数をかけて、少しずつ、給付水準を調整していく**ものです。

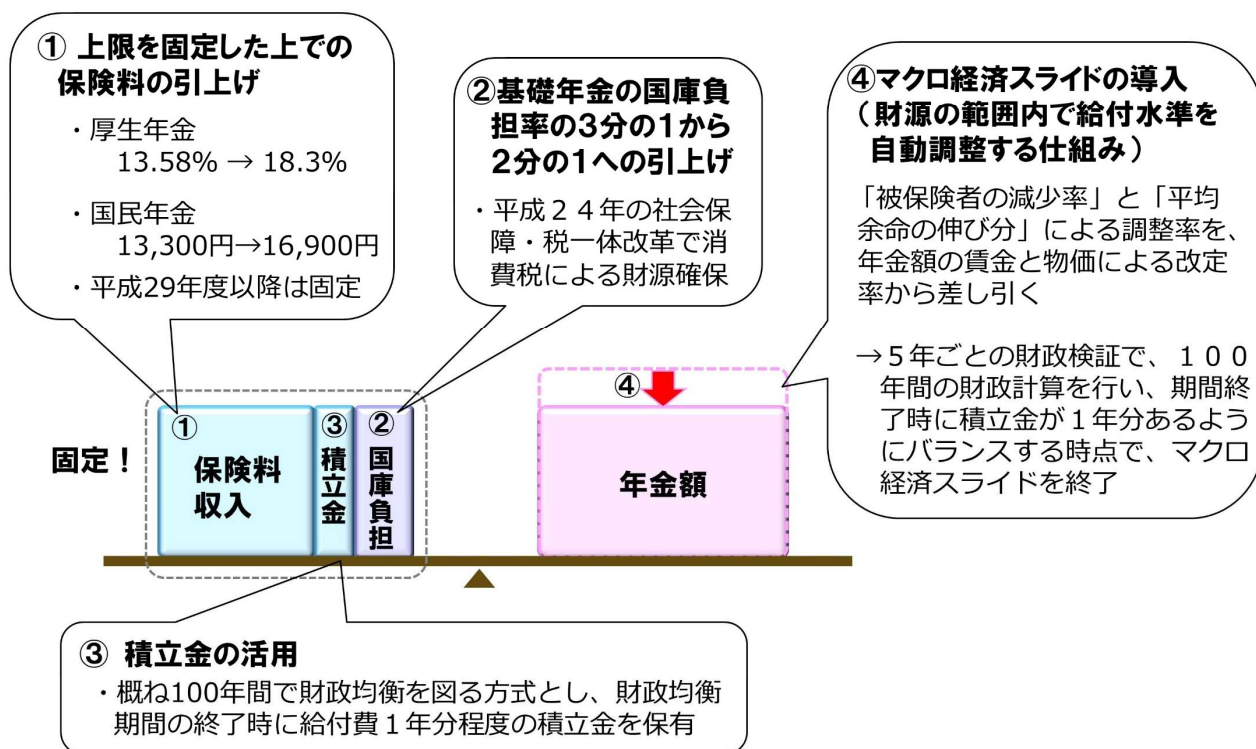
5年ごとの財政検証で、100年間の財政計算を行い、財政均衡期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有できるようにバランスする時点で、マクロ経済スライドを終了します。今後の社会経済状況の変動に応じて給付水準調整の終了時期を変動させることにより、**自動的に年金財政の均衡が図られる仕組み**を組み込んだものであり、公的年金制度を**持続可能な制度**としたものです。

また、これまでの年金制度の設計は、給付水準を決めて、それに見合うように保険料を引き上げていく方法でしたが、この改正により、**保険料水準をまず決めて、それに見合うように将来の給付水準を調整していくという逆の方式に転換**されました。

保険料の引上げ、国庫負担率の引上げ、積立金の活用というあらゆる努力をしつつ、その上で財源が足りない分については、給付水準の調整で対応するものです。

これにより、**所得代替率が60%程度から50%程度に低下して**いきますが、この改正法では、**モデル年金の所得代替率50%を確保する目標が法律に規定**され、所得代替率が次回の財政検証までに50%を下回る見込みとなった場合は、①マクロ経済スライドによる調整の終了など所要の措置を講ずるとともに、②給付と保険料負担の在り方について検討し、必要な措置を講ずることとされました。

図表6 **平成16年改正による年金制度における長期的な財政の枠組み**



4. 人口構造・就労構造の変化に対応した年金制度

①若い世代は、マクロ経済スライドで給付水準は減るが、受給期間が伸びる

マクロ経済スライドにより、所得代替率が60%程度から50%程度へ、概ね2割の給付水準の引下げが緩やかに行われていきます。

年金制度の破綻を避けるためには、やむを得ない措置であるとはいえ、受給者にとっては、厳しい措置です。すでに年金を受給中の方にとっては、名目額は増えていくものの、今後の賃金や物価の上昇に対して、追いつかないこととなります。

将来の受給者となる若い世代にとっては、現在の高齢者が受給している年金よりも、低い水準の年金になることについて、世代間の格差として感じる人も多いでしょう。

このことについて、どのように考えれば良いのでしょうか。

一つの捉え方として、**生涯受給総額の比較**をしてみたのが、図表7です。

現在65歳の方の平均余命は、男女の平均で22.3年です。現在20歳の世代が将来65歳になる45年後には、65歳の平均余命は25.2年になる見込みです。すなわち、**現在20歳の世代は、65歳の世代に比べ、平均余命が13%増加し、その分、年金受給期間が増加します。**

一方で、**毎年の受給額は、マクロ経済スライドにより、所得代替率でみて61.7%から51.0%へと17%低下します。**

これを、**生涯の受給額の総額という観点で見ると、毎年の受給額是对賃金でみて減りますが、受給期間が増えるので、平均余命までの累計の年金受給総額（賃金換算）は、4%の低下にとどまります。**

平均余命の伸びを織り込んだ生涯受給総額で見れば、世代間に大きな違いはありません。

図表7 **平均余命の延伸による生涯の年金受給総額への効果**

	平均余命 (65歳)	65歳時点 所得代替率	平均余命までの 累計の賃金換算
1954年度生れ(65歳) (2019年度に65歳到達)	22.3年	61.7%	142月
1979年度生れ(40歳) (2044年度に65歳到達)	24.2年(+8%)	51.8%(▲16%)	132月(▲7%)
1999年度生れ(20歳) (2064年度に65歳到達)	25.2年(+13%)	51.0%(▲17%)	136月(▲4%)

現在20歳の世代は、現在65歳の世代に比べ、平均余命が13%増加し、その分、年金受給期間が増加する

+

マクロ経済スライドにより所得代替率は17%低下

=

生涯の受給額の総額という観点で見ると、平均余命までの累計の年金受給総額は、4%の低下にとどまる

※ 所得代替率の見通しは、2019年財政検証の経済前提ケースⅢ(令和2年年金改正法の反映後)による
 ※ 年金月額、年金受給総額については、各時点の名目額を物価上昇率で2019年度時点に割り戻した実質額
 ※ 「平均余命までの累計の賃金換算」は、年金受給総額が手取り賃金に換算して何月分に相当するかを示したものの、平均余命までの所得代替率の累計と一致する。
 ※ ()は、1954年度生まれ(2019年度に65歳)と比較した伸び率
 ※ 平均余命は、男女平均

②就労期間が伸び、拠出期間も伸びていくことで、水準低下を補うことができる

これに加えて、毎年度の年金額の水準についても、マクロ経済スライドによる**所得代替率の低下は、40年で拠出期間を固定したモデル年金と比較していますが、実際は、健康寿命が伸びることで、就労期間が伸び、保険料の拠出期間も伸びていくことにより、マクロ経済スライドによる給付水準の低下を補うことができます。**

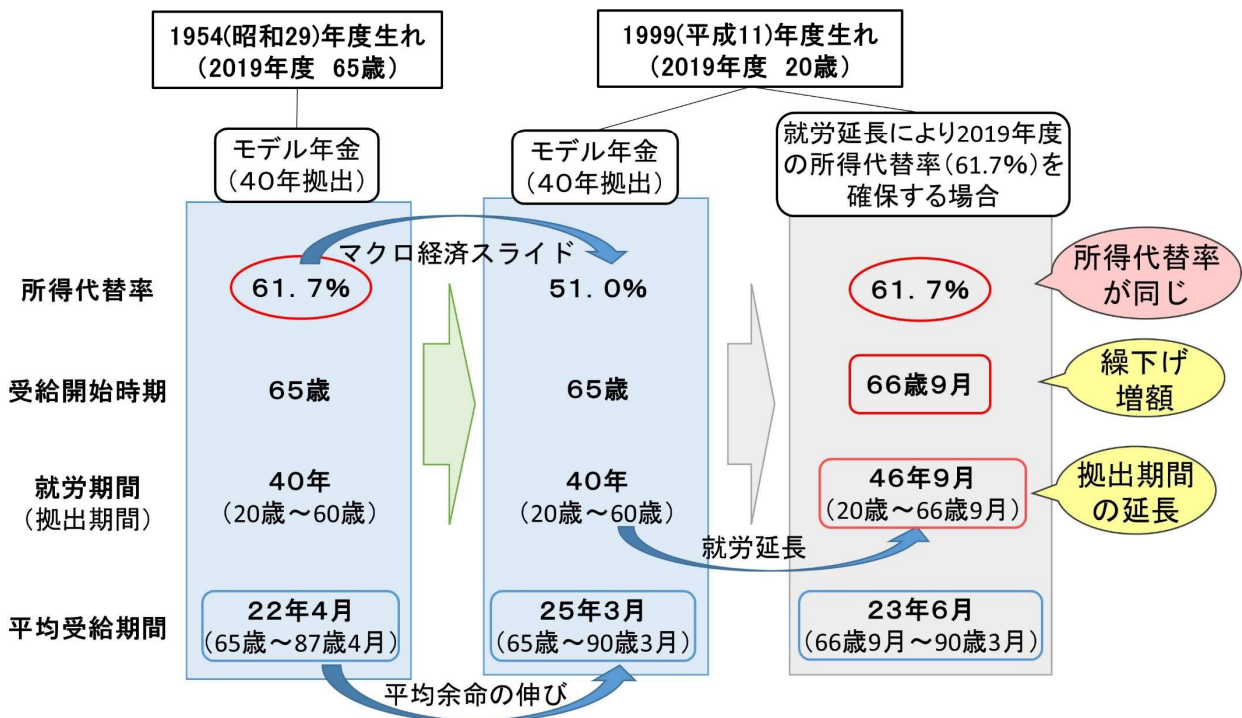
図表8のとおり、2019年財政検証のケースⅢ(令和2年改正反映後)では、モデル年金の所得代替率は将来51.0%に低下しますが、**66歳9月まで就労し、繰下げ受給を選択すれば、**

マクロ経済スライドの調整後でも、現在と同じ所得代替率 61.7%が確保できる計算です。

人々の平均余命や就労期間が伸びる中、66 歳 9 月まで就労して、拠出期間を 46 年 9 か月に延長して年金を増やし、さらに、年金の受給開始を 66 歳 9 月に繰り下げて 14.7%増額すれば、この二つの効果により、所得代替率が現在の 40 年加入の場合と同じ水準となるものです。

将来の世代は、これまでの世代よりも平均余命が伸び、就労期間も伸び、拠出期間も伸びていくことで、マクロ経済スライドによる水準低下を補うことができます。

図表 8 現在と同じ所得代替率を確保できる受給開始時期の選択



※所得代替率の見通しは、2019年財政検証の経済前提ケースⅢ（令和2年年金改正法の反映後）による

③ 40年加入の時代から、45年加入が標準の時代へ

かつて、平均余命の伸びに伴って、定年が55歳から60歳へと移行し、拠出期間が伸びていった時代に、昭和60（1985）年改正で、32年加入から40年加入にあわせた制度設計に見直しが行われました。生まれた年度に応じて給付乗率を少しずつ引き下げましたが、拠出期間が40年に伸びるので、同じ額の年金が受給できるという考え方です。

その後、さらに平均余命の伸びに伴って、65歳までの継続雇用が義務化され、20歳から65歳まで加入し、拠出期間は45年になる時代になりました。大学卒の人は、厚生年金だけでみると加入期間はもう少し少ないですが、その人も20歳から国民年金に加入しています。実態としては、拠出期間45年の時代に入っているにもかかわらず、基礎年金に結びつけら

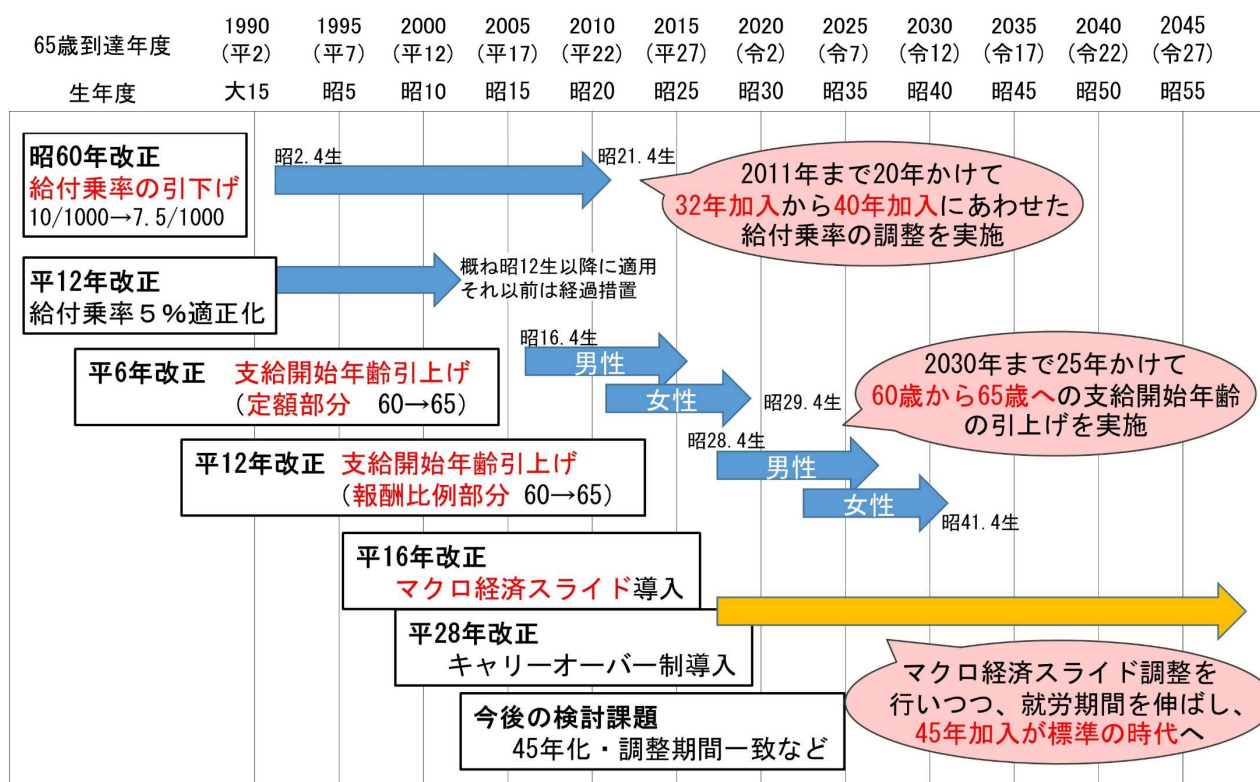
れる期間は40年のままで据え置かれています。また、年金水準の指標である所得代替率も、40年加入のままで固定して将来の見通しを計算しています。

平均余命が伸び、就労期間が伸びて、拠出期間が伸びていく時代の中で、年金制度は、40年加入から45年加入を標準とした制度設計に移行していくことが、自然な流れと考えます。

年齢区分を固定して捉えて、**マクロ経済スライドを給付水準の引下げという一面から捉えるだけでなく、拠出期間の伸びと一緒に捉えることが重要です。**

このような見方を踏まえた上で、基礎年金の45年化や、マクロ経済スライドの調整期間の一致などの論点について、今後の回で、詳しく論じていきたいと思ひます。

図表9 **人口構造・就労構造の変化に対応した年金制度の対応**



※本稿は、「週刊 年金実務」(社会保険実務研究所)の2023(令和5)年2月27日発行号に掲載されたものです。

※本稿における意見に係る部分は、筆者の見解を示したものであり、筆者が過去及び現在において属する組織の見解を代表するものではありません。

【筆者プロフィール】高橋俊之(たかはし としゆき)

1962年東京都生まれ。1987年東京大学法学部卒。厚生省入省。2004年から2008年まで社会保険庁で総務課企画官・企画室長。2015年から内閣府で大臣官房審議官(経済財政運営・経済社会システム担当)。2017年から厚生労働省で年金管理審議官、2019年から年金局長。2019年の財政検証、2020年の年金制度改正法案等を担当。2022年6月退官。10月より三井住友銀行顧問、株式会社日本総合研究所特任研究員。