

第4回

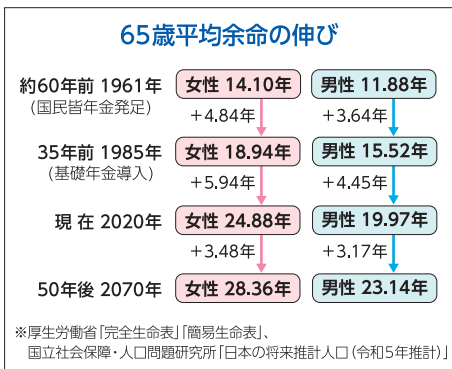
少子高齢化と年金

本連載では、年金制度の課題と将来像について、わかりやすく説明し、皆さんと一緒に考えます。今回は、人口構成の変化についての新しい視点や、少子高齢化に対応したこれまでの年金改革と今後の方向について解説します。

1 65歳平均余命は60年間で10年も伸びた 今後50年でさらに3年伸びる

65歳の人の平均余命は、女性が24.88年(89.88歳まで生きる)で、男性が19.97年(84.97歳まで生きる)です。65歳の女性の62%、男性の37%が、90歳まで生きる長寿社会です。

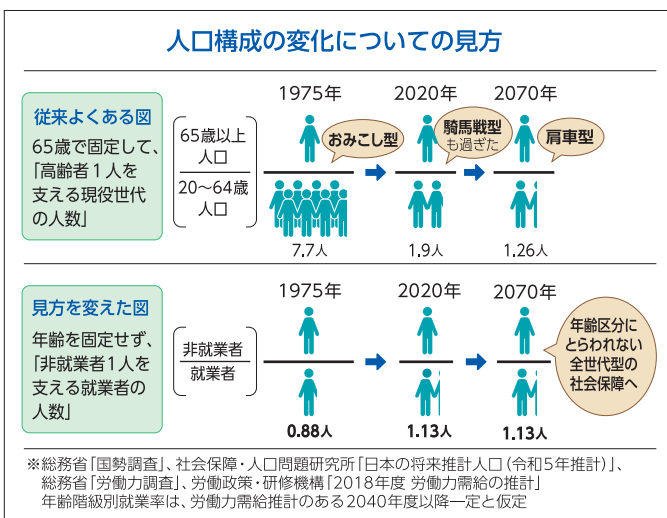
国民皆年金が発足した1961年には、女性は14.10年、男性は11.88年でしたから、60年間で10年も長くなっています。



「日本の将来推計人口」によれば、2070年には、女性は28.36年、男性は23.14年と、さらに3年長くなります。

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

従来からよくある図は、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」を表す図です。1975年には7.7人で1人を支える「おみこし型」でしたが、2020年には1.9人で1人を支えて「騎馬戦型」も過ぎ、2070年には1.26人で1人を支える「肩車型」になります。

しかし、見方を変えて、年齢を固定せず、「非就業者1人を支える就業者の人数」で見ると、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、2020年の1.13人へとむしろ若干増え、2070年は1.13人とおおむね同じです。高齢者や女性の就労の増加が、分母の就業者を増やしています。見方を変えれば、元気が湧いてきます。

3 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見直し

戦前から戦後にかけては、55歳定年が一般的でしたが、昭和60年改正の頃には、60歳定年が増えました。厚生年金の報酬比例部分の年金額は、その人の加入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から、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ました。

改正前は32年加入で月額17万円でしたが、改正後は40年加入で同じ年金額になります。

4 定年の引上げと並行し、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。当時は55歳定年制が一般的でしたし、平均余命も短かったからです。

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)年改正で、1957年から16年かけて行われました。女性は1985(昭和60)年改正です。

定年制度は、1986年に高年齢者雇用安定法が制定され、60歳以上の定年が努力義務



高橋 俊之

日本総合研究所特任研究員
(元厚生労働省年金局長)

とされ、1994年改正で60歳未満の定年が禁止されました。

厚生年金の60歳開始から65歳開始への引上げは、定額部分は1994(平成6)年改正で、男性は2001年度から12年かけて行われました。報酬比例部分は、2000(平成12)年改正で、男性は2013年度から12年かけて行われました。女性は5年遅れです。

定年制度は、高齢者雇用安定法の1990年改正で、65歳までの再雇用が努力義務とされました。2000年の改正では、65歳までの高齢者雇用確保措置(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。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、2012年改正で例外措置も段階的に廃止となりました。

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。この60年間で、65歳の平均余命が10年程度伸びたのですから、定年制も55歳から65歳へと10年上がり、年金制度も70年程度をかけた支給開始年齢が55歳から65歳へと10年上がったことは、自然な流れです。

5 出生率の低下と年金制度改革

合計特殊出生率は、1人の女性が一生の間に生む子どもの数を表わします。社会保障・人口問題研究所の「将来推計人口」では、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、年金財政を厳しくしました。

このため、平成12年改正では、厚生年金の報酬比例部分の給付水準の5%引下げなどが行われました。平成16年改正では、①上限を固定した上での保険料の引上げ、②基礎年金の国庫負担率の2分の1への引上げ、③積立金の活用、④マクロ経済スライドの導入が行われました。

マクロ経済スライドは、保険料の高騰を防ぐため、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。

6 就労と拠出期間の伸びで、マクロ経済スライドによる水準低下を補える〜40年加入から45年加入の時代へ

マクロ経済スライドにより、所得代替率で60%程度から50%程度へ、おおむね2割の給付水準の引下げが緩やかに進みます。

しかしこれは、40年で拠出期間を固定したモデル年金と比較した場合です。実際は、健康寿命の伸びに伴い、就労期間が伸び、保険料の拠出期間も伸びるため、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。

2019年財政検証では、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が確保できると試算されています。

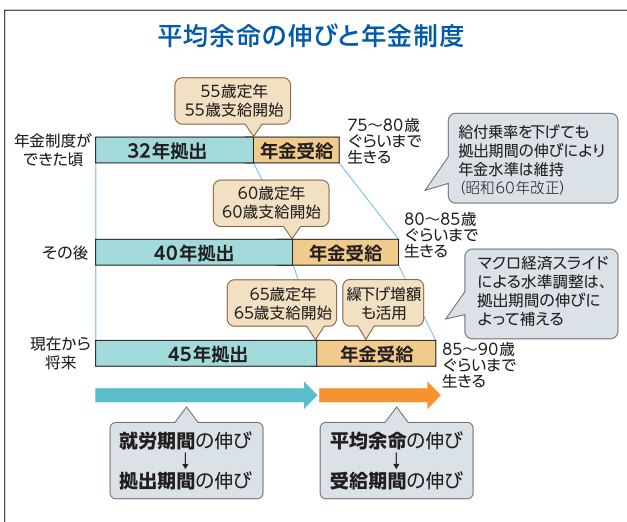
かつて、平均余命が伸び、定年が55歳から60歳

となり、拠出期間が伸びた時代に、昭和60年改正で、32年加入から40年加入にあわせた見直しが行われました。給付乗率を下げても、拠出期間が伸びれば、同じ額の年金が受給できます。

その後、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、拠出期間は65歳まで加入して45年の時代になりました。

実態は進んで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年のままで据置かれており、年金水準の指標である所得代替率も、40年加入で固定して将来の見通しを計算しており、見直しが必要です。

平均余命が伸び、就労期間と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、自然な流れです。



【この記事の詳しい説明は、筆者の日本総合研究所の研究員紹介のページに掲載しています。「日本総合研究所 高橋俊之」でwebを検索してください。】