

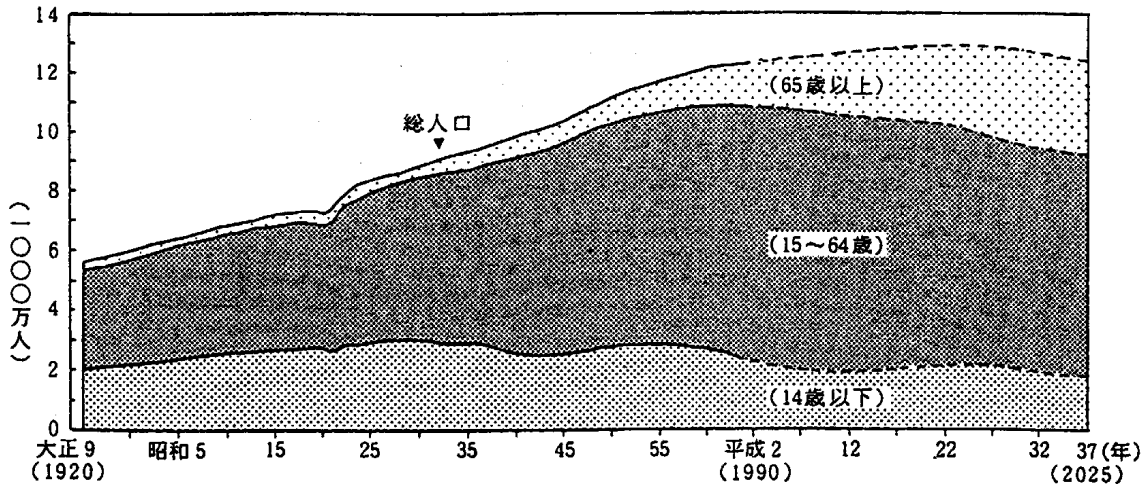
## 年金制度の諸課題

石 田 成 則

### 1. 公的年金財政の現況

今後の高齢化社会にあって、年金制度とその財政の安定をいかに図っていくかが、今回の年金改正の主要課題である。そのためには今後の年金保険料をいかに抑制していくか、また支給開始年齢や国庫負担率をいかに変更していくかなどが検討課題となり、一方で高齢者の労働力率を高めるために、いかに年金と雇用の連携を図りながら、高齢者雇用を促進していくかも重要なポイントとなる。まず、こうした諸課題を検討していくうえで基礎的な情報を提供する、人口高齢化と年金制度の成熟化についての資料を参照する。資料1では平成2年頃から65歳以上人口が急激に増えていく様子が分かる。それに対して、少産化の影響で14歳以下の人口がかなり低下していく様子も分かる。便宜的に15歳から64歳までを高齢者扶養人口とし、65歳以上を被扶養人口とすると、65歳以上人口の急速な増加によって扶養する側の負担が重くなっていく様子がみてとれる。これを年金について観察したものが資料2である。高齢化が進展するにつれ年金受給者数は急速に増加するために、扶養側すなわち拠出者側に対する比率は上昇していく。合わせて積立度合いの欄では、成熟度の上昇に伴ってその比率が

資料 1 総人口の推移



資料：総務庁統計局「日本長期統計総覧」「国勢調査」  
 厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 4 年 9 月推計）」（中位推計）  
 （出所）総務庁長官官房老人対策室「長寿社会対策の動向と展望」（平成 6 年 7 月）

資料 2 厚生年金財政見通し

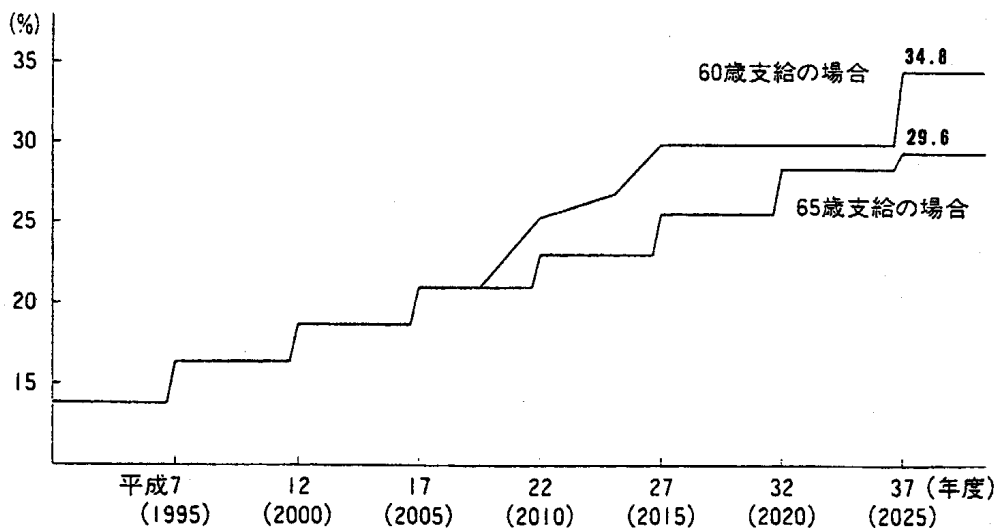
年 度 平成(西暦)	被保険 者 数 (万人)	老齢厚生年金 受給者数(万人)		被保険者数に対する老齢 厚生年金受給者数の割合 (成熟度：%)		当年度給付費に対する 年度初積立金の倍率 (積立度合：倍)	
		60歳支給	65歳支給	60歳支給	65歳支給	60歳支給	65歳支給
7(1995)	3,379	622	622	18.4	18.4	5.0	5.0
12(2000)	3,439	791	768	23.0	22.3	4.3	4.4
17(2005)	3,377	1,000	911	29.6	27.0	3.6	4.0
22(2010)	3,236	1,223	1,019	37.8	31.5	2.6	3.4
27(2015)	3,076	1,382	1,182	44.9	38.4	1.9	2.9
32(2020)	3,006	1,430	1,263	47.6	42.0	1.8	2.7
37(2025)	2,995	1,439	1,259	48.0	42.1	1.7	2.7

注：老齢厚生年金受給者数は被保険者期間が25年以上の者  
 （出所）厚生省「新人口推計等に基づく年金財政の暫定試算」（平成 5 年 3 月）

急速に減少している。すなわち、収支が急速に悪化している様子が分かる。こうした収支の悪化に応じて拠出者側の保険料も著しく増加していく。現在の厚生年金保険料率は男子で16.5%だが、高齢化がピークを迎える平成37年度には現状の60歳支給を維持した場合34.8%に、65歳支給の場合でも

29.6%にまで上昇することになる(資料3を参照のこと)。公的年金制度は世代間の扶養ないしは世代間の所得移転としての側面があるので、扶養側の保険料が著しく上昇することは年金制度の維持を困難にしてしまう。そこで、こうした財政危機と扶養側の負担程度をいかに抑制していくか、それが年金制度の根本的課題になる。そこで以下ではこうした問題について考えていく。

資料3 平成6年財政再計算に基づく厚生年金保険料率の将来見通し



注：5年ごとの保険料率の引上げ幅は60歳支給の場合2.2%，65歳支給の場合2.5%としている。また標準報酬上昇率2.0%，運用利回りは5.5%としている。

(出所) 厚生省年金局「年金制度改正案の解説」(平成6年3月)

1) 以下の論述は、基本的に次の文献に拠っている。庭田範秋「第1章 経済変動と年金制度」(庭田範秋編著『高齢者の生活保障と年金問題』成文堂，昭和60年9月15日)。

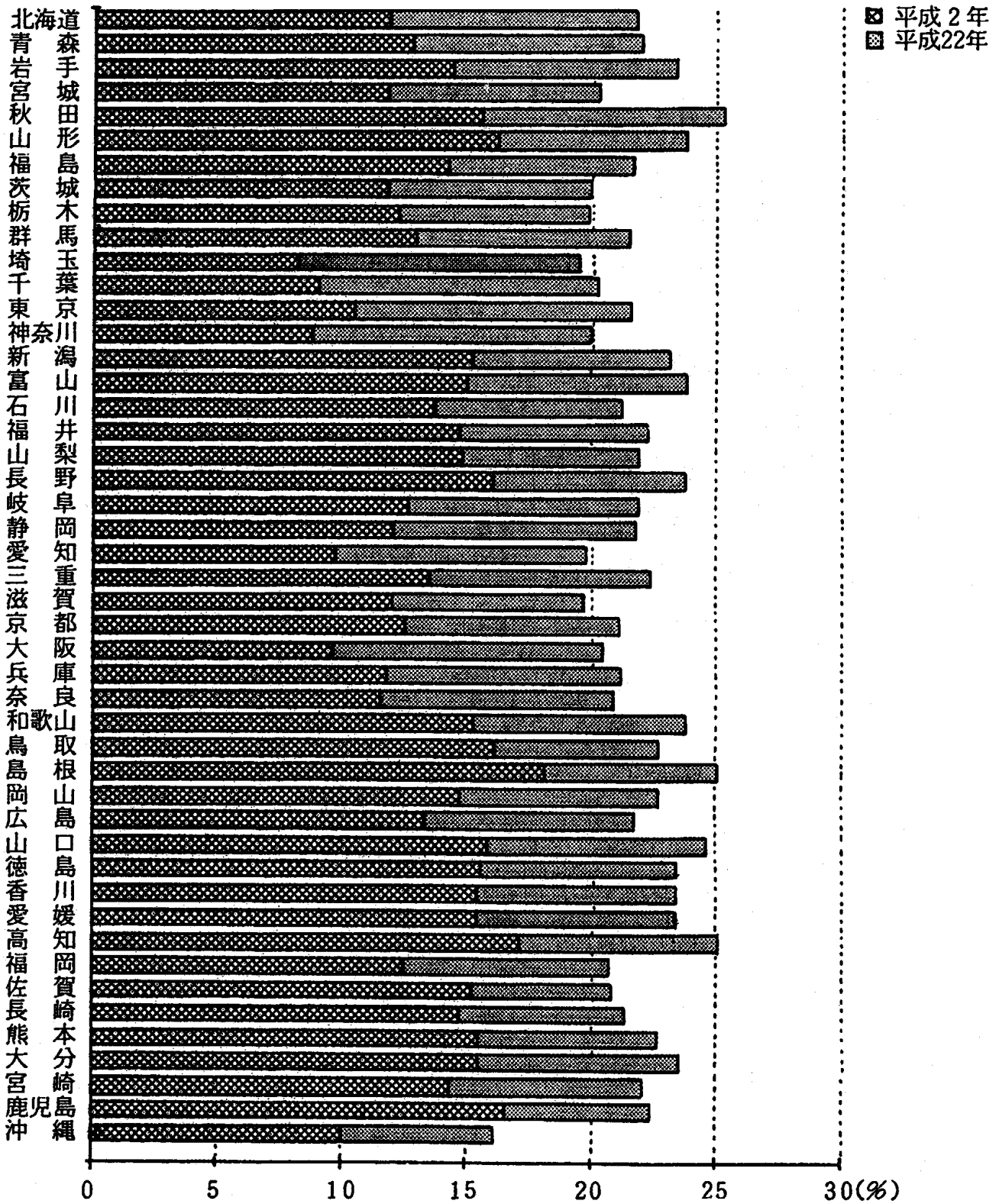
## 2. 年金財政を動かす諸要因

本来、年金制度は大変長期的な制度なので、制度維持のためにはその仕組みを社会経済の変動などの与件の変化に対応させていくことが課題になる。社会経済の変動にあっても、いかに財政を安定的に維持していくかが重要なのである。年金財政を動かす要因として、大まかに分けて①社会経済の動向、②年金が適用される母体団体の構造、③年金制度の特徴や年金組成の在り方が挙げられる<sup>1)</sup>。

まず、社会経済の動向については、国際化・情報化・金融自由化などが取り上げられる。国際化時代を迎え、人・労働力の移動が盛んになると、国際間での年金通算制度が必要となる。ある国の会社で働いていた勤労者が、中高年になり他国の会社に移籍した場合に、彼は2つの国の年金制度から給付を受けることになる。この際に拠出のやり方や給付の算定方式に国際間で違いがあれば、給付額の算定は大変困難になる。そこで、なるべくこうした違いを統一して両国で通算した年金を支給することが望ましくなる。こうした場合、両国の基準の違いはより勤労者に有利な方に統一される傾向があるので、片方の国の年金財政はその分だけ悪化することになる。また情報化社会が到来すると、日本国内の分立している各年金制度間での負担や給付の格差も国民に明らかにされるようになる。その場合には給付や負担の格差をより勤労者に有利な方に修正することになり、すなわち年金給付は引き上げられ、一方、負担は抑制されることになる。こうした変更は年金財政にマイナスに作用する。国際化と情報化を合わせて考えてみた場合、世界的にみて水準の高い国の年金制度に給付を揃える傾向もみられる。

次に年金財政を取り巻く環境変化として金融自由化が挙げられる。本来、年金財政の管理主体は機関投資家とも位置付けられ、年金積立金を金融機関に委託してその運用収益を利息収入として年金財政に繰り入れている。

資料4 都道府県別高齢化率（平成22年—推計）



資料：総務庁統計局「国勢調査」(平成2年)

厚生省人口問題研究所「都道府県別将来推計人口(平成4年10月推計)」

(出所) 資料1に同じ。

## 資料 5 高齢化率の高い市町村

順位	市町村名	総人口		高齢化率(%)	
		平成2年	昭和60年	平成2年	昭和60年
1	山口県東和町	6,399	7,048	41.5	35.2
2	三重県紀和町	2,065	2,351	36.6	28.3
3	沖縄県栗国村	930	930	36.2	31.5
4	高知県池川町	2,744	3,019	35.7	28.0
5	愛知県関前村	1,225	1,397	35.6	28.6

(出所) 総務庁長官官房老人対策室編「長寿社会対策の動向と展望」  
(平成5年6月)

金融環境が急激に変動し、株価や金利が乱高下すると年金財政に著しいマイナスの影響を与えることになる。最後に経済動向の変化として、経済成長率の度合いおよび賃金の上昇程度も年金財政にかなりの影響を及ぼす。年金制度の給付・負担構造において国民年金のような平均保険料と定額給付の形態がとられている場合には、賃金の上昇は年金財政になんら影響を及ぼさない。しかし、厚生年金のように給付も負担も賃金に比例するようなケースでは、賃金上昇によって年金保険料も年金給付も同時に増加していくことになる。当座は保険料が増えるので年金財政にプラスの効果が、長期的には給付増大によりマイナスの影響が強く出ることになる。

2番目に年金が適用される母体団体の構造も年金財政に多大の影響を与える。公的に実施される年金や医療は本来、社会保険である。社会保険も保険の一種であるために、危険団体を形成しそのなかで危険を平均化し、分散化している。年金保険の場合には、職域団体と地域団体とが考えられる。当該の職域・業界で景気後退などにより新規加入者が継続的に減少していくと、その団体内での扶養者が減ることになり年金財政は悪化してしまう。またある特定地域で労働力人口が流出していくような場合、その地方を中心とする地域年金の財政は悪化することになる(資料4・5)。

また、職域年金などでは雇用条件のなかで定年制が延長されると、保険料拠出期間が長期化し、年金受給期間は短期化するので年金財政にプラスの効果をもたらす。年金支給開始年齢の引上げは、こうした効果を狙った

ものと考えられる。特に高齢者が継続的に雇用されている場合、高齢者のもらっている高賃金から多額の保険料が流入することになり、一方で年金のもつ再分配機能のために拠出期間や拠出額は給付にストレートに反映しないので、支出の方はそれ程伸びないことになる。両者を考え合わせると定年制の延長は年金財政にとって大変好ましいことになる。最後に年金団体内の加入者の年齢構成も年金財政に大きな影響を及ぼす。国レベルの影響は先に見た通りだが、加入者の平均余命が長期化し、年金受給者が増加しその加入期間も長期化することによって、制度の成熟度が上昇し年金財政は著しく悪化していく。

3番目に年金財政を動かす要因には年金制度の仕組み方や、給付に関してどのような要素が盛り込まれているかを挙げるができる。まず年金財政の方式が問題となる。年金には基本的に保険と貯蓄と世代間扶養の3つの側面がある。年金財政が積立方式で営まれている場合、保険や貯蓄の要素が強くなる。ただ貯蓄といっても将来年金を受ける権利や資格を蓄積しているわけである。一方、世代間扶養すなわち世代間の所得振替えを中心に考えると年金財政は賦課方式をとることになる。一般に、公的年金はそ

- 2) 大野吉輝『福祉政策の経済学』(第2刷, 東洋経済新報社, 昭和58年2月25日) p.115では「費用意識の強さ, 収入の安定性, 負担の個別的調整の安易さなどの点では, 公費負担方式よりも社会保険方式のほうがまさっているといえる。」これに対して社会保険方式の問題点は, 藤田晴『福祉政策と財政』(日本経済新聞社, 昭和59年1月25日) p.71によると「慢性的インフレを伴う成長経済において, 老後生活の柱になるだけの年金を本来の保険方式で給付しようとするれば, 中低所得層には重すぎる保険料負担が必要とされることである。……この矛盾を賦課方式への移行によって打開しようとする, 年金制度は世代間移転のシステムになるため, 拠出と給付との個別的対応を要求する保険方式の根拠が弱まることである。」また, 八田達夫・小口登良「7 年金改革」(社会保障研究所編『リーディングス日本の社会保障3 年金』第2刷, 有斐閣, 1993年4月20日) P.121では「賦課方式の下では, 支払う保険料と将来の受給額とに直接的な関係がないから, 保険料は勤労者にとって「税金」と受け取られ, 労働供給への阻害効果をもつ。」
- 3) PSLの概念については, 拙稿「経済変動と公的年金財政」(真屋尚生・石田重森共編著『新時代の保険』2刷, 千倉書房, 昭和63年1月5日)を参照のこと。

の給付の実質価値を維持することが重要な機能であり、そのために賃金再評価やインフレ・ヘッジの要素を組み込んでいる。そのために純粋な積立方式を維持することができず、徐々に賦課方式へ移行していくことになる。

ここで両財政方式について整理してみる<sup>2)</sup>。積立方式は一般に社会保険方式といわれ、また賦課方式は税移転方式とほぼ同じ意味で使われる。各国の年金財政もその多くは社会保険方式で営まれている。というのも社会保険方式にはいくつかのメリットが考えられるからである。まず社会保険方式には自己積立要素があるために権利として年金給付が受けられる。また、一般の保険と同様に給付と負担とに対応関係がみられるためより多く負担すればより多くの給付が受けられることになる。そのために就労・労働促進効果が働くことになる。第2に、各自の所得と負担する保険料、そして年金給付とも相互に関連付けられるために、負担能力を限界として過剰給付を抑制する作用が働くことになる。第3番目に社会保険料は一種の目的税なので、政府の他の支出項目との競合を防ぐこともできる。最後に一部で積立金を保有しているため、それが予備金的（バッファ）役割を果たすことも期待できる。こうしたメリットのために、わが国の年金制度はその創設当初から社会保険方式を堅持してきたのである。

実質価値の維持を行うために財政方式が賦課方式へと移行してきたのだが、それは過去勤務債務（PSL）の概念から説明される<sup>3)</sup>。まず、年金制度が創設された当初に既に退職している者や、退職に近い者は積立方式では年金給付を受けられないことになってしまう。彼等に年金給付を実施するためには、本来彼等が積み立てる分を後世代の人達に負担してもらう必要がある。また年金が実質価値を維持するためには、賃金上昇やインフレに見合うだけ給付を引き上げなければならない。しかし、賃上げやインフレの程度は完全には予見不可能なので、年金受給者はそれに必要な財源を働いているときに負担していないわけである。こうした賃金スライドやインフレスライドのための費用も後世代に先送りされてしまう。このように実質価値を維持するため、過去勤務債務の負担が後世代に先送りされ、後世



代の保険料は益々上昇していくことになる。最後に年金制度が固定給付率制によって営まれていることも、年金財政に多大の影響を及ぼす。年金が単に最低限の生活保障をするだけでなく、働いている時の所得・賃金の一定率を保証することを目的とした場合、経済成長などにより社会全体の所得水準や生活水準が上昇していくにつれて年金給付額も増加していく。こうした固定給付率制は年金の所得代替機能を表わしていることになる。またこれは公的年金の基本理念である社会的妥当性と個人的公平性のうち、後者が重視され再分配機能が薄められていることも意味する。固定給付率制がとられている場合、退職者の所得保障を行う年金の水準は現役世代の賃金水準と比較して、見劣りのない水準とすることが必要となる。このように年金給付によって世代間の所得水準のバランスがとられている場合、一国の経済水準の上昇は保険料の上昇という形で後世代の負担を強化することになってしまう。

### 3. 年金財政の改善策

ここでは、年金財政の改善策を賦課式年金の財政モデルについて考察していく。(1)式は、年金財政の収支の均衡を簡単に表わしたものである。

＜賦課式年金の財政モデル＞

$$pYn = \alpha (1 - p - p') YR \quad (1)$$

$$1 / p = 1 + (1 / \alpha) (N / R) \quad (2)$$

$p$ …年金保険料率  $p'$ …年金保険料以外の租税負担率

$N$ …保険料拠出者数 (労働人口×労働力率)  $R$ …年金受給者数

$\alpha$ …従前可処分所得に対する年金額の比率 (給付率)

$Y$ …保険料拠出者の平均所得

左辺は保険料拠出者数に  $pY$  で表わされる一人当たりの平均保険料を掛けた値であり、総収入を表わす。一方、右辺は年金額が一定の給付率  $\alpha$  に可処分所得を掛けた値であることを仮定し、その年金額に年金受給者数を掛

けて総給付額を求めたものである。この式を  $P$  について解いて、年金保険料に影響を及ぼす要素について分析していく（ただし(2)式では  $p'$  を無視している）。まず  $\alpha$  の値を抑えれば、年金保険料  $P$  を引き下げることができる。この  $\alpha$  はわが国のモデル年金では、従前賃金の69%と定められている。この率を引き下げするためには、例えば基準とする賃金を税込み額からこの式のように可処分所得に変える必要がある。事実、年金改革の議論でも現役世帯の可処分所得の一定比率として年金額を決めた方がいいという意見が強い。また現在の給付率は国際的な ILO 条約の基準よりも高く、月額では高齢者世帯の消費支出額に近いことも事実である。しかしながら、どのような方式をとったとしても、給付率  $\alpha$  を引き下げるとは我々の退職後の生活設計に根本的変更を迫るものであり、我々の期待権を侵害し、老後不安を拡大することになってしまう。こうした点から給付率の引下げは認められる政策ではない。ただ、今後平均的な加入期間が増加していくに従って当然年金額も増えていく。そこで加入期間が一定程度増えてもそれ以上年金額を増加させないという制度成熟度の頭打ちを行うことで、給付率を引き下げることが可能である。

次に、保険料拠出者数  $N$  を増加させる方策が考えられる。 $N$  は労働人口と労働力率との関数であるが、労働人口は先程のように減少傾向にあるので労働力率を増やす工夫が検討される。労働力率を増やすにはマクロ的な経済政策により、失業率を減らすことも大事である。また、女子や高齢者

- 4) 福祉財源としての消費税導入の問題点は、次の文献に整理されている。藤田、前掲書、「第9章 福祉政策と一般消費税」および橋木俊詔・大田弘子「第9章 生活保障における政府の役割」（橋木俊詔編著『ライフサイクルと所得保障』NTT出版、1994年6月28日、pp.216-218）
- 5) 以下の文献には年金財源としての資産課税のメリットが整理されている。八田達夫「年金保険料は税か貯蓄か」（『日本経済研究センター』1993年2月15日、p.32）井堀利宏『ストックの経済学』（有斐閣、1993年3月30日、pp.242-247）野口悠紀雄「第5章 ストック化時代の経済政策」（伊藤隆敏・野口悠紀雄共編著『分析・日本経済のストック化』日本経済新聞社、1992年9月22日、pp.162-166）

に労働市場に参加してもらうことによって労働力率を高める必要もある。年金制度内の問題としては、片働き世帯と共働き世帯の間での不平等を是正することで、専業主婦の労働市場への参加を促すことができよう。ただ、女性にしても高齢者にしてもパートタイム労働などでは年金財政に寄与する効果は薄れることになるので、就労形態が多様化していくと、一律に労働力率を引き上げるだけでは年金財政に寄与しないことになる。最後に、年金受給者数  $R$  を減らすことによって年金保険料率  $p$  は当然抑制することができる。そのための最良の方策は支給開始年齢を60歳から65歳に引き上げることであるが、年齢を5歳引き上げることの効果は平均寿命を85歳から80歳に押し戻すことと同じである。政策的に人の平均寿命を短くすることができないのと同じように、財政的考慮のみから支給開始年齢を引き上げることもおかしなことだと思われる。その意味でこの  $R$  という政策変数は安易にいじるべきではない。

もう1つこのモデルには現れていないが、国庫負担率という政策変数もある。だが国庫負担率の引上げでは、新しい財源をどこかに求めなければならず、それが大変な問題になる。所得税ではサラリーマンに重税感があり、それはサラリーマンと自営業者の所得補足率の違いという不平等によっても助長されている。そこで消費税の税率引上げが必要となるが、そのメリットは所得補足の難しい自営業者や退職者にも負担をしてもらえることである。しかしながら消費税には逆進性という問題があり、また消費

- 
- 6) 「公的年金の以前の収入は、主要なものは障害年金と失業保険である。だから、老齢年金・障害年金・失業保険は、全体を総合して考えないといけない。老齢年金の支給年齢を引き上げれば、その分だけ障害年金や失業保険の支払いが増える。... 一つの制度で給付を制限する場合には、その給付が減る効果だけでなく、その分が他にどう転嫁されるかも併せて考えないといけない。... 転嫁には、公的年金制度間で生じるものと、公的・私的制度間で生じるものがある。後者の例は、公的年金が削減されれば、企業年金でこれを補う、といった場合である。公的であれ私的であれ、勤労世代全体の社会的支出であることに変わりはない。」(村上清「年金制度の課題と展望」『日本年金学会誌』第10号、平成2年12月26日、pp.31-32)

税を目的税としない限りはその財源が他の支出項目に流用されてしまう危険性もある<sup>4)</sup>。ただし、資産課税の強化には一考の余地があるといえる<sup>5)</sup>。というのは、厚生年金などの保険料は労働所得のみを基準に決められており、資産所得には全く依存していない。その場合、労働所得は少ないが資産所得の多い一部の資産家や土地成金、そして高齢者が有利に扱われてしまうことになる。こうした点を改善するには、国庫負担率の引上げ分を資産課税によって賄えばいいわけである。ただし、資産課税のみでは十分な財源が確保されない可能性もある。この様に、国庫負担率の引上げには所要財源に関する包括的な議論が必要になる。

#### 4. 支給開始年齢の引上げと部分年金案

60歳代前半の厚生年金の見直しのポイントは以下の通りである。

- ① 継続雇用や再雇用などの雇用体系に適合した年金給付の在り方。
- ② 在職老齢年金の仕組みを雇用促進的に改め、働けば働くほど手取り額が

資料 6 世代別の年金収益率

(単位：%)

	1984年財政再計算		1989年財政再計算	
	改革前 (60歳支給)	(65歳支給)	(60歳支給)	(65歳支給)
1953年生まれ	1.60	0.34	1.28	0.03
1948年生まれ	2.54	1.11	1.78	0.21
1943年生まれ	3.65	2.76 (63歳支給)	3.15	2.19 (63歳支給)
1938年生まれ	5.10	4.75 (61歳支給)	4.77	4.40 (61歳支給)
1933年生まれ	6.74	6.74 (60歳支給)	6.71	6.71 (60歳支給)

7) ここでの記述は次の文献に拠っている。高山憲之「早期退職への動きと年金の『65歳問題』」(『文研論集』No.93, 生命保険文化研究所, 平成2年12月20日)

8) 資料6の出所は次の文献である。本間正明「第4章 制度改革と社会保障」(隅谷三喜男編著『社会保障の新しい理論を求めて』東京大学出版会, 1991年5月25日) p.110, 表4-2「世代別の年金収益率」

増えるよう改善する。

③失業給付をはじめとする雇用保険と年金給付との調整。

④支給開始年齢を引上げ、60歳代前半の労働力率を高める。

年金財政の改善策の1つとして、今回の年金改正案では支給開始年齢の引上げがクローズアップされている。しかしこの案に対しては、様々な批判が生じている。簡単にまとめれば以下のように要約できよう。まず第1に、支給開始年齢を引き上げることがなくとも年金・給与体系・雇用環境を高齢者の就労を促進するよう仕組むことで、実質的な支給開始年齢を65歳に近づけることができる。加えて、単に支給開始年齢だけを引き上げても企業などの受入れ側の態勢が整わなければ、結局のところ年金以外の公的負担（雇用保険など）が増加するだけである。そこで支給開始年齢に関係なくまずはじめに、受入れ側の態勢を整備すべきであるという考え方である<sup>6)</sup>。さらに日本を含む先進諸国では早期退職の傾向が強まり、老後を早期に引退して自由に過ごしたいという考え方も強くなっている。日本ではまだ高齢者の労働力率の顕著な低下はみられないが、欧米諸国ではその傾向が一般的である<sup>7)</sup>。その理由として、高失業率のなかで早期退職優遇プランなどを用いて、高齢者を早期に引退させたいという企業側の思惑がある。また労働に対する価値観も大きく変化しており、それが早期退職傾向に表われている。さらに雇用保険や障害年金などの受給資格要件が緩和されたために、早期に退職しても生活保障が可能になるという環境も考えられる。ただ、西欧諸国と比べた場合に高齢者の就労意欲は依然高く、早期退職傾向が日本で一般化するかどうかは今後の雇用統計を注目しなくては明らかにならない。最後の理由として資料6が挙げられる<sup>8)</sup>。この資料によると60歳支給を堅持した場合でも、現役世帯の年金収益率はかなり低下することが明らかであるが、これを急に65歳支給に変更した場合には、その低下はとて受入れ難くなり、世代間の著しい対立をも生むことになる。以上の

9) 部分年金・部分就労案については、丸尾直美『総合政策論』（有斐閣、1993年6月30日、pp.92-104）を参考にした。

理由から支給開始年齢の引上げには原則的に受入れ難い面もある。そこで一部の見識者や連合からその代替案として部分年金・部分就労案が提起されている。

そこでまず、60～64歳までの所得保障政策として、簡単なモデルを用いて、部分年金と現行の在職老齢年金とを比較してみる<sup>9)</sup>。(3)式の意味は部分退職後に減少した賃金の一定比率を部分年金によって保障し、その額と部分就労後の賃金との合計額が60～64歳までの所得になることである。部分年金案は、(3)式で $t$ が一定不変の場合にあたる。(4)式ではそれぞれの賃金を労働時間と賃金率の積として(3)式を変形している。ここで(5)式は部分退職後の労働時間が増えた場合、60～64歳までの所得がどう変化するかを表わしている。(5)式から明らかなように労働時間が増加すれば、それに応じて所得も増えるので部分年金案は高齢者の労働促進的であると考えられる。もう1つ大事なことは $L_1$ と $L_2$ が変化するのみで、賃金率 $w$ は変化しないということである。すなわち部分年金案では同一労働・同一賃金の原則が守られており高齢者の賃金率低下はみられないことになる。これに対し、従来の在職老齢年金は労働促進的でなかったため(6)式のように改められ、その結果(7)式のように部分年金案と同様の労働促進的な性格をもつようになった。しかしながら $t$ が所得の関数である場合、それに合わせて賃金率 $w$ も変化してしまう。そのため60～64歳の高齢労働者の賃金が引き下げられ、同一労働・同一賃金の原則が守られなくなる。高齢者の賃金率引下げは時として、他の勤労者の賃金率引下げ要因にも波及することは周知の事実と思われる。こうした簡単なモデルの考察からも部分年金案が労働促進的であることと、高齢者の賃金率を変化させないことの2点から優れた案だといえる。

<部分年金と在職老齢年金のモデル>

$$y = w_2 + t(w_1 - w_2) \quad 1 > t > 0 \quad (3)$$

10) 村上清「年金制度の基本理念と当面の課題」(『文研論集』No.98, 生命保険文化研究所, 平成4年3月20日, pp.108-109)

$y$ …部分退職以降（60～64歳）の所得  $w_1$ …部分退職以前の賃金

$w_2$ …部分退職以降の賃金  $t$ …減少した賃金の一定比率

①  $t$ が一定の場合（部分年金案）

$$y = wL_2 + t(L_1 - L_2)w \quad (4)$$

$$dy / dL_2 = (1 - t)w > 0 \quad (5)$$

$L_1$ …部分退職以前の労働時間  $L_2$ …部分退職以降の労働時間  $w$ …賃金率

②  $t$ が所得の関数である場合（在職老齢年金）

$$t = t(y) \quad dt / dy < 0 \quad (6)$$

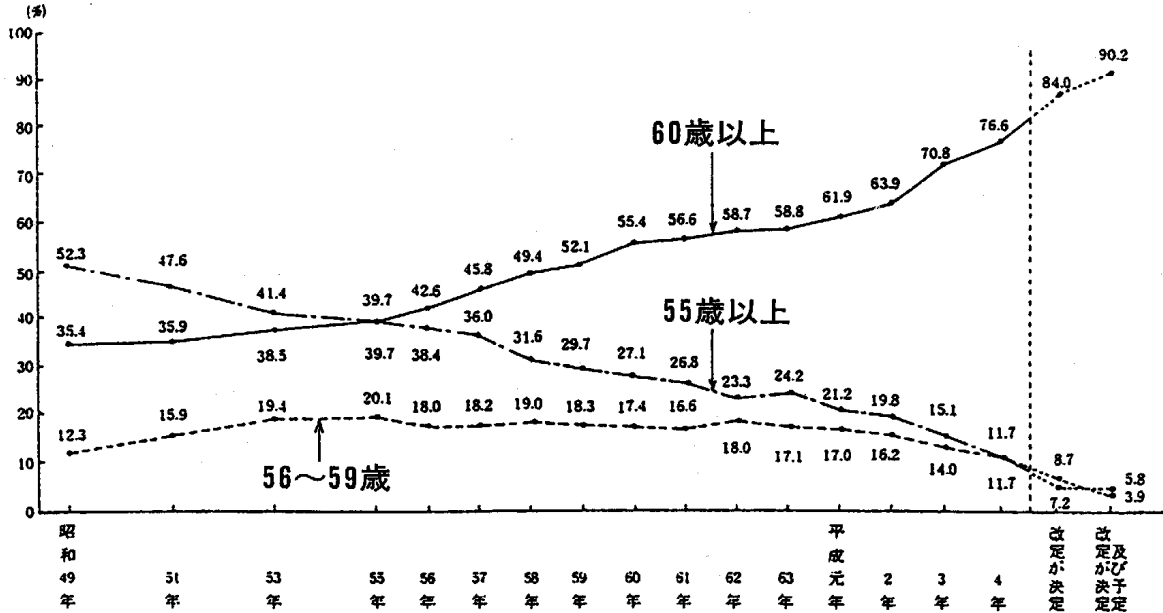
$$dy / dL_2 = w(1 - t) / \{1 - w(L_1 - L_2)(dt / dy)\} > 0 \quad (7)$$

しかし、こうした部分年金案も諸外国では十分に発展しなかったという批判がある<sup>10)</sup>。その理由には、企業側にとってパート職を設けることに管理上のコストがかかるということと、勤労者にとっても早期引退傾向が強まっており、わざわざパートまでして働きたくないという意識があることが挙げられる。これらの理由は、日本では当てはまらないのではないか。日本の高齢者の就労意欲は高いので、ワークシェアリングの仕組みさえ政府が形作れば部分年金と部分就労は定着するのではないか。ここに至って年金財政の問題は、年金自体の問題として解決することはできず、年金と雇用の連携をいかにうまくとり、60～64歳の所得保障を実現していくかが重要となってくるのである。そこで次に高齢者雇用の現状と展望について分析する。

## 5. 高齢者雇用の実態と問題点

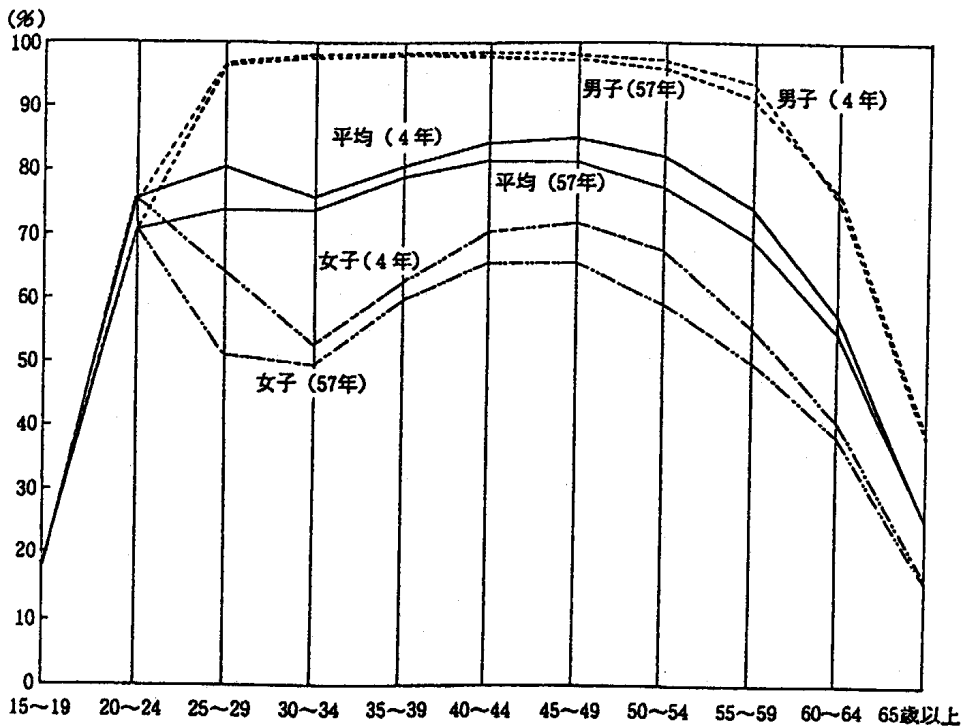
まず高齢者雇用の現況を資料を使って概観する。資料7では、現在の定年年齢の動きがみてとれる。この資料から分かるように、近年では急速に定年年齢を60歳以上と定めている企業の比率が増えている。平成7・8年頃には、9割にも上る予定である。ただ、60歳以上の細かい年齢区分がないのでどの程度まで定年年齢が引き上げられるのか、明らかでない。また、

資料 7 定年年齢別企業割合の推移  
(一律定年制を定めている企業=100)



(出所) 労働省「雇用管理調査」(平成5年)

資料 8 男女・年齢階級別労働力人口比率



資料：総務庁統計局「労働調査」  
(出所) 資料5に同じ。



## 資料9 主要先進国の年齢別労働力率

(単位：%)

男女, 年齢	日本 (1992)	カナダ (1991)	イギリス (1990)	アメリカ <sup>1)</sup> 合衆国 (1991)	ドイツ連 邦共和国 (1990)	イタリア <sup>2)</sup> (1990)	フランス (1991)
男	77.9	74.8	73.1	72.2	72.5	64.5	62.7
15～19歳	19.4	55.8	61.5	40.6	43.2	24.7	11.3
20～24	74.5	81.5	86.6	74.4	79.8	70.2	61.9
30～34	98.0	93.2		93.0	95.8	96.6	64.1
35～39	98.1	93.7		93.0	97.5	97.6	94.6
40～44	98.2	93.8	94.6	90.7	97.4	97.3	95.6
45～49	98.0	92.8	91.4	93.0	96.6	95.2	95.3
50～54	97.1	88.0		89.0	93.2	87.3	90.1
55～59	93.6	76.0	81.0	79.6	81.1	68.5	71.1
60～64	75.0	48.2	54.3	55.1	35.1	35.9	18.7
65歳以上	38.2	11.3	8.6	15.5	5.2	8.0	3.0

資料 日本は総務庁統計局「労働力調査年報」

LO, Yearbook of Labour Statistics, 1992版

(注) 1) 16歳以上

2) 14歳以上

(出所) 資料1に同じ。

## 資料10 従業上の地位別の高齢者就業数の推移 (65歳以上)

年次	就業者数	就業者内訳		
		自営業主	家族従業者	雇用者
昭和62年	万人 309	万人 135 (44%)	万人 70 (23%)	万人 103 (33%)
平成4年	405	160 (40%)	81 (20%)	163 (40%)

(出所) 総務庁統計局「労働力調査」(平成5年)

11) 以下の記述は次の文献を参照している。高山憲之『年金改革の構想—大改正への最終提言—』(日本経済新聞社, 1992年10月23日, pp.110-113)

実態としては早期退職優遇プランなどもあって、依然として平均退職年齢は60歳には至らないようである。次に資料8には年齢別の労働力率が描かれている。まず、平均でみると65歳以上になるとその比率が顕著に低下していることが明らかであるが、男子の場合60～64歳までの労働力率はかなり高い。また昭和57年と平成4年とを比較してみた場合でも、その傾向にほとんど変わりがないことも分かる。この数字を国際比較したものが資料9であるが、諸外国と比べて日本の高齢者の労働力率が著しく高いことが一目で明らかになる。資料10には就業者の内訳が書かれている。従来日本の高齢者の労働力率が高いのは自営業主比率が高いからだと言われていたが、近年ではその比率は低下し、雇用者比率が上昇しているのに、高齢者の労働力率は低下していないのである。このことから日本の高齢者が高い就労意欲を持っていることが明らかになる。

次に、65歳支給開始年齢引上げの高齢者雇用促進効果について考えてみたい。まず、高山氏の年金弾力性（年金受給額の増加と高齢者の就業率との関係）に関する試算がある<sup>11)</sup>。しかしこうした分析はクロスセクションであるので、あくまでも現在いくら年金をもらっている人はどの程度の就業率をしているかという分析に過ぎない。そこで本来なら、タイムシリーズで特定個人が今もらっている年金がどの程度増えたら退職する、という意思決定をするかを考える必要がある。次に、企業側が政府の期待に応える行動をとるかを調べてみたい。法定年齢が65歳に引き上げられた場合の企業の対応の調査（雇用問題研究会調査「人生80年時代の勤労者生活に関する調査」）による結果は次に示される。

- a. 雇用維持は困難であり、企業努力にも明確な限界がある。貯蓄や個人年金など従業員の自助努力に期待する。

12) 高齢者雇用と年金制度を関連付けた論文として、降矢憲一「在職老齢年金・雇用保険の雇用への影響」（『日本年金学会誌』第5号，昭和60年12月20日）清家篤「高齢者の雇用と年金制度」（『日本年金学会誌』第11号，平成3年12月25日）がある。

(100～299人) 43.2% (300～999人) 43.3%

(1000～4999人) 45.1% (5000人以上) 26.5%

b. 雇用維持は困難だが、一定額の企業年金や退職一時金を支給する。

(100～299人) 9.8% (300～999人) 1.8% (1000～4999人) 21.5%

(5000人以上) 27.5%

c. 自社の関連企業でパートタイム雇用をする。

(100～299人) 22.4% (300～999人) 24.2% (1000～4999人) 18.0%

(5000人以上) 28.6%

d. 自社関連企業でフルタイム雇用する。

(100～299人) 12.6% (300～999人) 11.8% (1000～4999人) 5.6%

(5000人以上) 5.1%

以上の調査からは、企業側の現実的対応として、企業年金かパートタイム雇用・短時間勤務が想定されていることが分かる。

## 6. 年金と雇用の統合を目指して

最近のいくつかの雇用調査では、60歳以降は高齢者による短時間勤務への強い需要が示されている（例えば、労働省『高齢者就業等実態調査』（平成4年）など）。この結果から60歳代の現在働いていない男子高齢者の多くが短時間勤務の雇用労働か、同じく短時間勤務の非雇用労働を望んでいることが分かる<sup>13)</sup>。逆に考えれば、労働時間が短縮されれば就労は促進されることになる。しかしながらパート契約などの短時間勤務はあくまでも女性が中心で、高齢男性には依然として嘱託契約などの雇用形態が主流を占めている。なぜ高齢者の短時間勤務は実現しないのだろうか。私なりにまとめてみると、そこには人と環境と制度の問題が見受けられる。まず人の間

13) 清家篤『高齢者の労働経済学—企業・政府の制度改革—』（日本経済新聞社、1992年3月25日、pp.188-189）

14) 清家、前掲書、p.183,p.191.

題としては、賃金面の折り合いがつかないとか、高齢者が再就職先の仕事になじめないなどの問題がある。次に環境の問題としては、高齢者が短時間勤務していると、職場のやる気にかかわるなどの問題がありえる。また制度上の問題としては、短時間の程度が通常勤務の4分の3以下だと社会保険に加入できなかつたり、企業側で高齢者雇用奨励金を利用できないことなどがある。加えて、ワークシェアリングにはかなりの管理コストがかかる点も指摘されている。こうした問題にいかに対処すべきだろうか。

まず第1に、雇用慣行を根本的に変更する必要がある。短時間勤務は、嘱託・臨時・パートタイムなどと同様に本雇いとは峻別されることになる<sup>13)</sup>。そこでこうした慣行を変えるために、高齢者の部分就労を促進していく必要がある。同時に高齢者以外の雇用形態も多様化していくことが求められている。勤務時間のみならず、サテライトオフィスなどの勤務場所の自由選択といった勤務態勢の弾力化も必要となる<sup>14)</sup>。第2に、人や雇用環境の問題に対処する必要がある。高齢者の能力やキャリアには個人差がみられるので、それを企業側の需要とすり合わせる事が難しく、需給のミスマッチが生じている。そこで職業安定所以外でも政府が積極的に、高齢者向けの求人求職雑誌なども発行して、高齢者を中心とする職業情報の提供を強化していく必要がある。また、企業側や経営者側には社会全体での短時間勤務が一般化したら、高齢者を部分雇用したいという考え方もあるようである。ここにも部分年金・部分就労の推進が寄与することになると思われる。制度上の問題とも関連するが、短時間勤務者の年金保険や健康保険の権利をいかに確保していくかも重要な検討課題となる。

最後に企業側のコストの問題が残される。特に高齢者雇用では、コストのわりには能率が上がらないという根本的問題がある。こうしたことへ対処するために、制度上高年齢雇用継続給付などの雇用奨励金を拡充するこ

15) 藤田至孝「年金問題解決の視点と対策」(『エコノミスト』1989年5月23日号) p.85にスウェーデンの「勤労者基金制度」に関する記述がみられる。

16) 清家, 前掲書, p.218.

とは重要である。しかしより根源的には、産業構造・人口構造の変革によって生じた高齢者雇用のコストは、私的費用というよりも一種の社会的費用と認識することも重要である。また、高齢者の能力開発を推進することで仕事の能率を高める必要もある。企業の社会的責任論からいえば、生産性・効率性第1主義から脱皮することも要請される。この2つを考え合わせてみた場合、一定規模以上の企業の内部留保金から高齢者雇用促進基金を創設し、それに国が補助金を出すことも考えられて良いかと思われる<sup>15)</sup>。また国の補助金の財源は公的年金の積立金に求め、それを高齢者再教育の原資とすれば、それはまさに福祉運用といえる<sup>16)</sup>。ともかくも、これらの諸政策によって高齢者の短時間勤務を可能とするような態勢を、政府・企業あげて作っていく必要がある。このようにして、高齢者雇用の条件を整えていくことが、年金制度と高齢者の所得保障に大きく寄与する時代となってきたのである。ただし年金制度を労働促進的に仕組むことにより、保険原理を体現する個人的公平性が強められ、福祉原理である社会的妥当性が希薄化する可能性は指摘しておく必要がある。この点は年金制度の在り方と経済活力の関連を考察するうえで不可欠な視点である。

(本稿は1994年5月27日県労福協会館で開催された「第8回山口県政策研究フォーラム」での講演内容をまとめたものである。)

### (著 書)

A. パイファー&L. ブロンテ共編著 (黒田俊夫監訳) 『高齢化社会・選択と挑戦』文眞堂, 昭和62年.

T. カトラー (下田直樹訳) 『福祉の経済学』慶応通信, 1989年.

石田重森 『生命保険の理論』東洋経済新報社, 1991年.

伊藤隆敏・野口悠紀雄編著 『分析・日本経済のストック化』日本経済新聞社, 1992年.

植田政孝・紙野桂人・佐武弘章・船曳宏保共編著 『高齢化社会への総合政策』新評論, 1990年.

大野吉輝 『福祉政策の経済学』第2刷, 東洋経済新報社, 昭和58年.

金森久雄・伊部英男共編著 『高齢化社会の経済学』東京大学出版会, 1990年.

兼清弘之 『福祉の社会保障』大明堂, 1991年.

- 黒田俊夫・大淵寛『現代の人口問題』大明堂，平成 4 年。  
社会保障研究所編『リーディングス日本の社会保障 3 年金』第 2 刷，有斐閣，1993 年。  
島田晴男・清家篤共著『仕事と暮らしの経済学』第 2 刷，岩波書店，1993 年。  
隅谷三喜男編著『社会保障の新しい理論を求めて』東京大学出版会，1991 年。  
清家篤『高齢者の労働経済学—企業・政府の制度改革—』日本経済新聞社，1992 年。  
高山憲之編著『ストック・エコノミー—資産形成と貯蓄・年金の経済分析—』東洋経済新報社，1992 年。  
高山憲之『年金改革の構想—大改正への最終提言—』日本経済新聞社，1992 年。  
橘木俊詔編著『ライフサイクルと所得保障』NTT 出版，1994 年。  
日本年金学会編『年金の理論と実務—日本年金学会 10 年誌—』社会保険法規研究会，平成 4 年。  
庭田範秋編著『高齢者の生活保障と年金問題』成文堂，昭和 60 年。  
藤田晴『福祉政策と財政』日本経済新聞社，昭和 59 年。  
法政大学大原社会問題研究所編『現代の高齢者対策—高齢化社会の就業と公共政策—』総合労働研究所，1985 年。  
正村公宏『日本の課題・21 世紀の経済システム』東洋経済新報社，1991 年。  
丸尾直美『総合政策論』有斐閣，1993 年。  
水島一也編著『生活保障システムと生命保険産業』千倉書房，昭和 62 年。  
三浦文夫・岡崎陽一共編著『高齢化社会への道』中央法規出版，昭和 57 年。  
南亮三郎・上田正夫共編著『日本の人口高齢化』千倉書房，昭和 54 年。  
宮沢健一『高齢化産業社会の構図』有斐閣，1992 年。  
宮島洋『高齢化時代の社会経済学』岩波書店，1992 年。  
村上清『年金改革—21 世紀への課題—』東洋経済新報社，1993 年。  
吉田和男『日本型経営システムの功罪』東洋経済新報社，1993 年。

### (論 文)

- 飯野靖四「年金財政の課題と将来」『週刊社会保障』No.1599 (1990. 8. 13) pp.90-93.  
市野省三「高齢者雇用の現局面」『日本年金学会誌』第 11 号，平成 3 年 12 月 25 日，pp.3-11.  
小川英治「高齢者の貯蓄行動と年金制度」『文研論集』No.84，生命保険文化研究所，1988 年 9 月 20 日，pp.147-171.  
小川直宏「年金と定年延長に関する分析」『日本年金学会誌』第 3 号，昭和 58 年 12 月 28 日，pp.23-31.  
降矢憲一「在職老齢年金・雇用保険の雇用への影響」『日本年金学会誌』第 5 号，昭和 60 年 12 月 20 日，pp.67-74.  
降矢憲一「定年延長と年金」『日本年金学会誌』第 12 号，平成 4 年 12 月 31 日，pp.9-17.

- 小林謙一「高齢者の短時間就業と雇用管理」『日本年金学会誌』第3号, 昭和58年12月28日, pp.12-22.
- 神代和俊「高齢者の雇用と年金改革」『週刊社会保障』No.1772 (1994. 1. 10) pp.24-27.
- 清水英彦「年金支給開始年齢の引き上げと弾力化について」『週刊社会保障』No.1601 (1990. 8. 27) pp.22-25.
- 清家篤「高齢者の雇用と年金制度」『日本年金学会誌』第11号, 平成3年12月25日, pp.75-84.
- 高山憲之「年金課税に関する一考察」『経済研究』第38巻第3号, 1987年7月, pp.263-272.
- 高山憲之「高齢者の所得・資産・消費」『文研論集』No.84, 生命保険文化研究所, 1988年3月20日, pp.73-90.
- 高山憲之「公的年金の給付課税をめぐって」『文研論集』No.90, 生命保険文化研究所, 平成2年3月20日, pp.99-116.
- 高山憲之「早期退職への動きと年金の『65歳問題』」『文研論集』No.93, 生命保険文化研究所, 平成2年12月20日, pp.105-149.
- 高山憲之「出生率の低下と妻の就業形態」『文研論集』No.98, 生命保険文化研究所, 平成4年3月20日, pp.59-83.
- 橋木俊詮・下野恵子「家計貯蓄と生命保険, 公的年金」『文研論集』No.82, 生命保険文化研究所, 昭和63年3月20日, pp.23-58.
- 都村敦子「年金制度の課題と将来」『週刊社会保障』No.1599 (1990. 8. 13) pp.82-85.
- 中山秀豊「公的年金の常識・非常識(その2)(その3)」『週刊社会保障』No.1737 (1993. 4. 26) No.1759 (1993. 10. 4) pp.22-25.
- 永山泰彦「公的年金改革の課題」『週刊社会保障』No.1539(1989. 6. 12) pp.22-25.
- 西村周三「公的年金と企業年金」『文研論集』No.71, 生命保険文化研究所, 1985年6月20日, pp.85-105.
- 庭田範秋「中間年金論」『日本年金学会誌』第12号, 平成4年12月31日, pp.18-29.
- 八田達夫「年金保険料は税か貯蓄か」『日本経済研究』1993年2月15日, pp.26-33.
- 林光男・松本由紀夫「長寿社会における金融サービス」『調査月報』郵政研究所, 1989年8月, pp.4-43.
- 藤田至孝「年金問題解決の視点と対策」『エコノミスト』1989年5月23日, pp.80-85.
- 村上清「高齢化社会の年金政策」『文研論集』No.74, 1986年3月20日, pp.1-16.
- 村上清「部分年金は成功しているか」『週刊社会保障』No.1518 (1989. 1. 16) pp.14-17.
- 村上清「年金制度の課題」『文研論集』No.89, 生命保険文化研究所, 平成元年12月20日, pp.145-177.
- 村上清「年金制度の課題と展望」『日本年金学会誌』第10号, 平成2年12月26日, pp.31-36.
- 村上清「20年後の年金制度」『日本年金学会誌』第11号, 平成3年12月25日,

pp.28-33.

村上清「年金制度の基本理念と当面の課題」『文研論集』No.98, 生命保険文化研究所, 平成4年3月20日, pp.85-112.

村上清「年金改正案の経緯と評価」『文研論集』No.106, 生命保険文化研究所, 平成6年3月20日, pp.75-103.

村本孜「高齢化社会と個人貯蓄のあり方」『文研論集』No.89, 生命保険文化研究所, 平成元年12月20日, pp.1-31.

森隆男「公的年金制度と高齢者雇用」『ジュリスト』No.929, 1989年3月15日, pp.33-39.

八島靖夫「高齢者雇用の現状と将来」『日本年金学会誌』第3号, 昭和58年12月28日, pp.3-11

山口剛彦「年金改正法について」『日本年金学会誌』第5号, 昭和60年12月20日, pp.3-9.

#### (資 料)

生命保険文化センター『長寿時代の生活の設計』平成4年11月.

全国高齢化社会研究協会『シルバー・データブック』サンケイ新聞データシステム, 1992年.

総務庁長官官房老人対策室『長寿社会対策の動向と展望』平成5年6月25日.

総務庁統計局『労働力調査年報(平成4年版)』日本統計協会, 平成5年6月.

労働省政策調査部『雇用管理の実態(平成4年版)』労務行政研究所, 平成4年10月20日.

『週刊社会保障』No.1761(1993. 10. 18), No.1772(1994. 1. 10), No.1775(1994. 1. 31), No.1779(1994. 2. 28), No.1788(1994. 5. 2)