

# 参 考 資 料 集

# (目次)

## ○ 支給開始年齢に関する資料

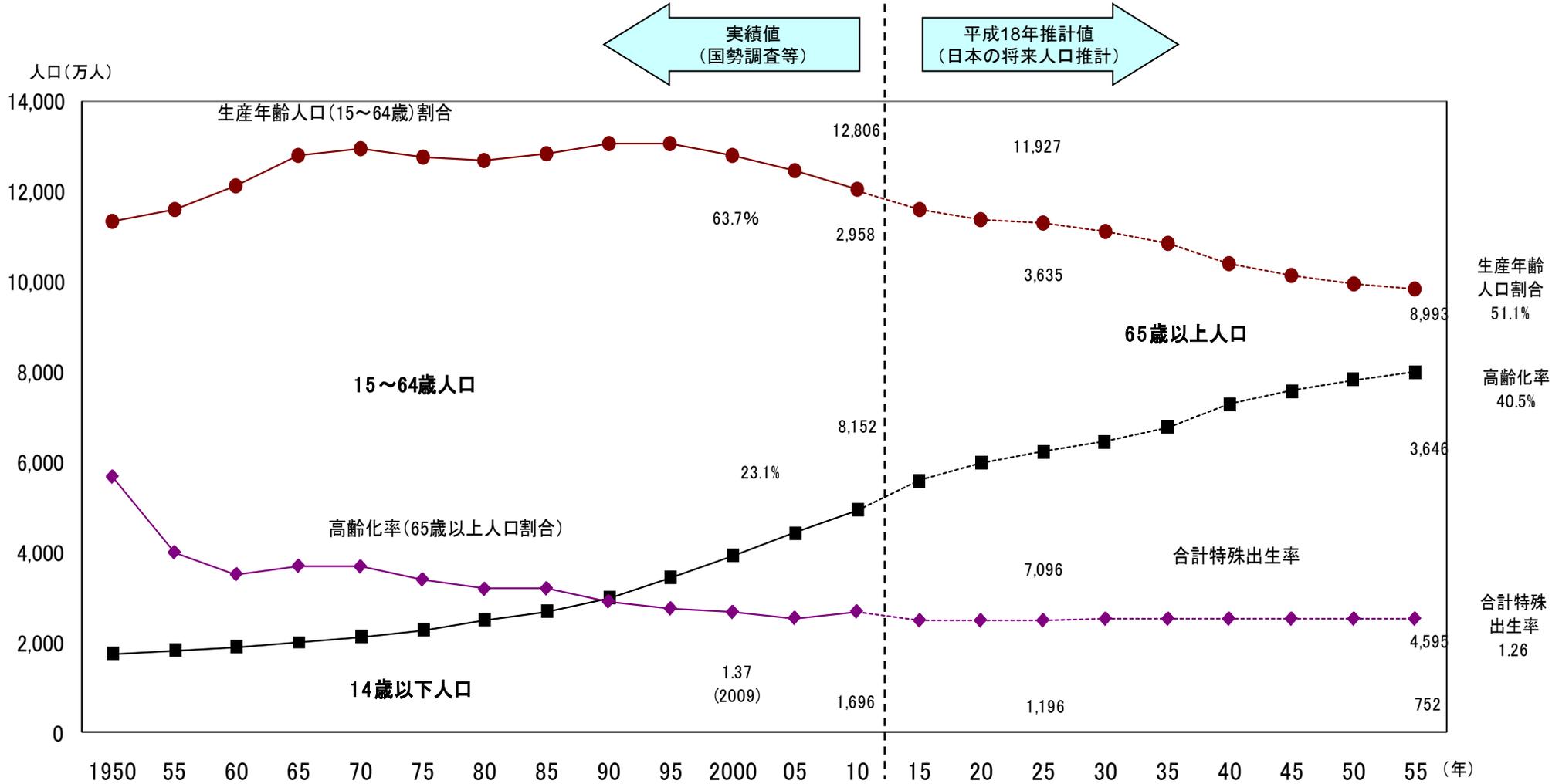
- ・ 我が国人口・高齢化率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- ・ 就業率の国際比較・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- ・ 諸外国の年金の支給開始年齢と高齢者雇用対策の概況・・・・・・・・ 4
- ・ 高齢者雇用安定法による高齢者雇用確保措置・・・・・・・・・・・・・・ 5
- ・ 支給開始年齢に関する改正経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- ・ 支給開始年齢に関する過去の議論の経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- ・ 過去の支給開始年齢の引上げによる財政効果・・・・・・・・・・・・・・ 9

## ○ 在職老齢年金制度に関する資料

- ・ 在職老齢年金制度の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- ・ 高齢者雇用継続給付の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- ・ 高齢者雇用継続給付と老齢厚生年金との併給調整・・・・・・・・・・・・ 14
- ・ 在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析・・・・・・・・・・ 15
- ・ 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布・・・・・・・・・・・・ 16
- ・ 年金額別の60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布・・・・ 17

# 我が国人口・高齢化率の推移

- 我が国の2010年人口は1億2,806万人と、近年は横ばいで推移している。2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



資料 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年は総務省統計局「推計人口(10月1日現在)」、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)中位推計」

# 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<br>(2009) | 男女計 | 55－59歳 | 74.1 | 68.3 | 70.6 | 70.2 | 58.4 | 50.7 | 80.3   | 65.6 |
|               |     | 60－64歳 | 56.9 | 51.5 | 44.9 | 38.6 | 17.0 | 20.3 | 60.6   | 53.8 |
|               |     | 65歳以上  | 19.5 | 16.1 | 7.6  | 4.0  | 1.4  | 3.1  | 12.5   | 29.7 |
|               | 男   | 55－59歳 | 88.0 | 72.4 | 76.2 | 77.2 | 61.4 | 63.5 | 82.5   | 80.4 |
|               |     | 60－64歳 | 71.4 | 56.6 | 56.2 | 46.9 | 19.0 | 29.2 | 64.8   | 67.0 |
|               |     | 65歳以上  | 28.4 | 20.5 | 10.1 | 5.8  | 2.0  | 5.7  | 16.2   | 40.9 |
|               | 女   | 55－59歳 | 60.6 | 64.4 | 65.1 | 63.2 | 55.7 | 38.5 | 78.1   | 51.0 |
|               |     | 60－64歳 | 42.9 | 46.8 | 34.1 | 30.4 | 15.2 | 11.9 | 56.5   | 41.3 |
|               |     | 65歳以上  | 12.9 | 12.8 | 5.5  | 2.7  | 0.9  | 1.2  | 8.9    | 22.1 |

資料出所) : 就業率 : 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較(2010)」

# 諸外国の年金の支給開始年齢と高齢者雇用対策の概況

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。また、年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられている。

|          | アメリカ  | イギリス   | ドイツ  | フランス  | 日本  |
|----------|---|--|--|---|---|
| 年金支給開始年齢 | <p>66歳</p> <p>※2021年から1年に2ヶ月ずつ段階的に引上げられることになっており、2027年に67歳となる。</p>  | <p>男性65歳<br/>女性60歳</p> <p>※女性は2010～2020年にかけて段階的に65歳に引上げられることになっている。<br/>男女ともに2024～46年にかけて段階的に68歳に引上げられることになっている。</p> | <p>65歳</p> <p>※2012～29年にかけて段階的に67歳に引上げられることになっている。</p>   | <p>60歳</p> <p>※2018年までに段階的に62歳に引上げられることになっている。</p>                                  | <p>厚生年金<br/>定額部分：男性64歳<br/>女性62歳(※1)<br/>報酬比例部分：60歳(※2)</p> <p>※1 男性は2013年度に、女性は2018年度に65歳に引上げられることになっている。<br/>※2 男性は2025年度に、女性は2030年度に65歳に引上げられることになっている。</p>  |
| 高年齢者雇用対策 | <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」により、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。)<br/>原則として年齢による強制退職は許されない。</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>○ 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>○ 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>○ 標準定年年齢(※)より前の定年の定めは、一定期間内の労働者の同意がない場合、標準定年制とみなされる。</p> <p>※現在満65歳。今後年齢が引上げられる予定。</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>○ 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。</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> <p>○ 募集・採用における年齢制限の禁止</p> <p>※ 高年齢者雇用確保措置の上限年齢は、厚生年金(定額部分)支給開始年齢の引上げに合わせて引き上げられることになっており、現在64歳、2013年4月から65歳</p> |

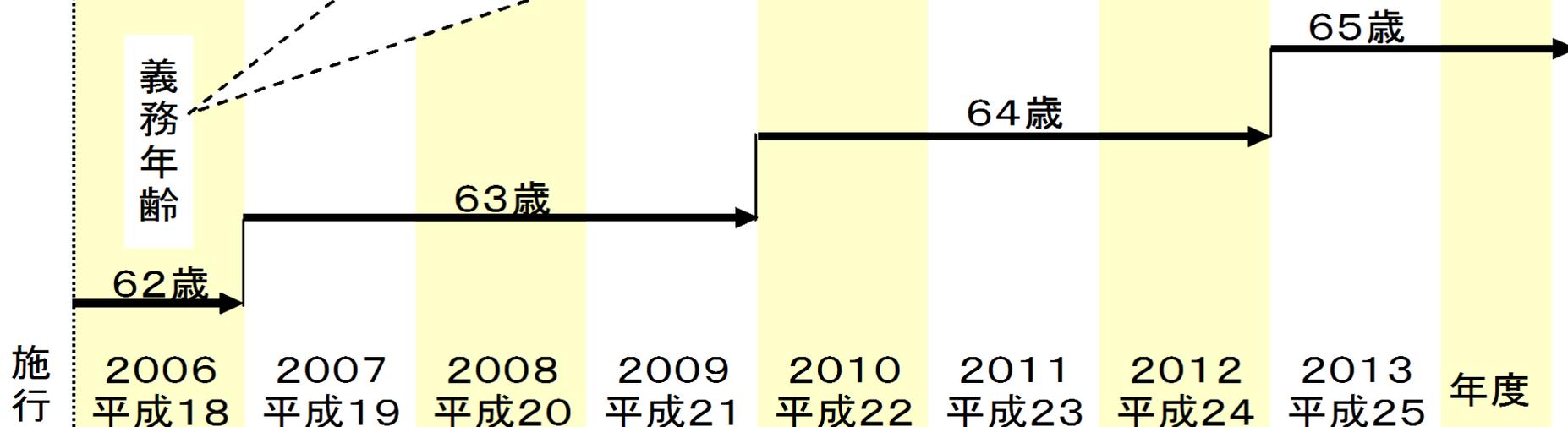
# 高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け

○ 2004年の改正により2006年から、現行の年金支給開始年齢の引上げに合わせ、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めのある廃止のいずれかの措置をとることが、企業に義務付けられている。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入 (労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定めのある廃止

いずれかの措置  
(高年齢者雇用確保措置)  
の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



## 支給開始年齢に関する改正経緯

- 厚生年金の支給開始年齢は、制度発足当初は55歳であったが、累次の改正により65歳に向けて、徐々に引き上げられてきた。
- 一方、国民年金の支給開始年齢は、制度発足当初より、65歳である。

昭和17年 労働者年金保険法 : 男子 55歳 (女子は適用除外)

昭和19年 厚生年金保険法 : 男子、女子ともに55歳

昭和29年改正 : 男子 55歳 ⇒ 60歳 (4年に1歳ずつ。昭和32年度から16年かけて引上げ。)  
女子 55歳のまま

昭和55年改正 : 男子60歳⇒65歳、女子55歳⇒60歳とする案を社会保険審議会に諮問するも、労使委員の強い反対があったこと等から提出法案には、検討規定のみを盛り込んだ。その後、検討規定についても国会修正で削除された。

昭和60年改正 : 男子 60歳 ⇒ 65歳。ただし、60歳～65歳まで特別支給の老齢厚生年金を支給。  
女子 55歳 ⇒ 60歳 (3年に1歳ずつ。昭和62年度から12年かけて引上げ。)

平成元年改正 : 男子60歳⇒65歳、女子60歳⇒65歳とする改正法案(実施時期は別に法律で定める。)を国会提出。その後、衆議院の修正により、支給開始年齢引上げに係る規定は削除。

平成6年改正 : 厚生老齢年金の定額部分について、  
男子 60歳 ⇒ 65歳 (3年に1歳ずつ。平成13年度から12年かけて引上げ。)  
女子 60歳 ⇒ 65歳 (3年に1歳ずつ。平成18年度から12年かけて引上げ。)

平成12年改正 : 厚生老齢年金の報酬比例部分について、  
男子 60歳 ⇒ 65歳 (3年に1歳ずつ。平成25年度から12年かけて引上げ。)  
女子 60歳 ⇒ 65歳 (3年に1歳ずつ。平成30年度から12年かけて引上げ。)

## 過去の議論の経緯等 ①

- **社会保険審議会厚生年金保険部会「厚生年金保険制度改正に関する意見」(昭和58年7月15日)より抜粋**
  - 2. 具体的な改正事項について
- 老齢年金の支給開始年齢の問題は、今後の高齢化社会を展望するとき、避けて通れない問題であるが、定年の動向、高齢者の雇用実態等に注目すると、現時点における引上げは時期尚早であるとの意見もあることから、当部会において引き続き検討することとする。  
また、女子の支給開始年齢については、労働条件における男女差の解消などのすう勢を考慮し、所要の経過措置にも配慮しながら見直すべきである。

- **年金審議会「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見」(平成5年10月12日)より抜粋**
  - Ⅱ 財政再計算に伴う具体的改正事項について
  - ＜雇用と年金＞
- 今後の高齢社会における厚生年金の在り方を考えた場合、21世紀初頭においては本格的な年金を支給する年齢は65歳からとするのが大方の意見であるが、一方、定年と年金支給開始年齢は結合すべきこと、更に高齢者雇用の厳しい現実や高齢者の身体状況等を考慮すると、現行どおり、60歳からの年金支給を維持すべきという強い意見があり、いずれにしても、60歳台前半の雇用と年金の在り方について、十分検討を深めるべきである。

○ 年金審議会「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見」(平成10年10月9日)より抜粋

Ⅲ 次期制度改正の個別検討項目についての考え方  
＜支給開始年齢、別個の給付の在り方等＞

- 平成6年の改正においては、60歳から65歳までの間に支給される特別支給の老齢厚生年金のうち、定額部分については2001年から段階的に支給開始年齢を引き上げることとしたところであるが、報酬比例部分については引き続き60歳から支給されることとなっている。しかしながら、平均寿命の伸長によって年金の受給期間が延びていることや将来の保険料負担の増大を抑える必要があることなどを考えれば、65歳の前後で雇用と年金の役割分担を明確にするという考え方に立ち、報酬比例部分(別個の給付)についても、十分な準備期間を取った上で段階的に支給開始年齢を65歳に引き上げるべきであるという意見が強かった。この場合、報酬比例部分についても繰上減額年金制度を導入するとともに、減額率については支給開始年齢の見直しと併せて検討すべきである。

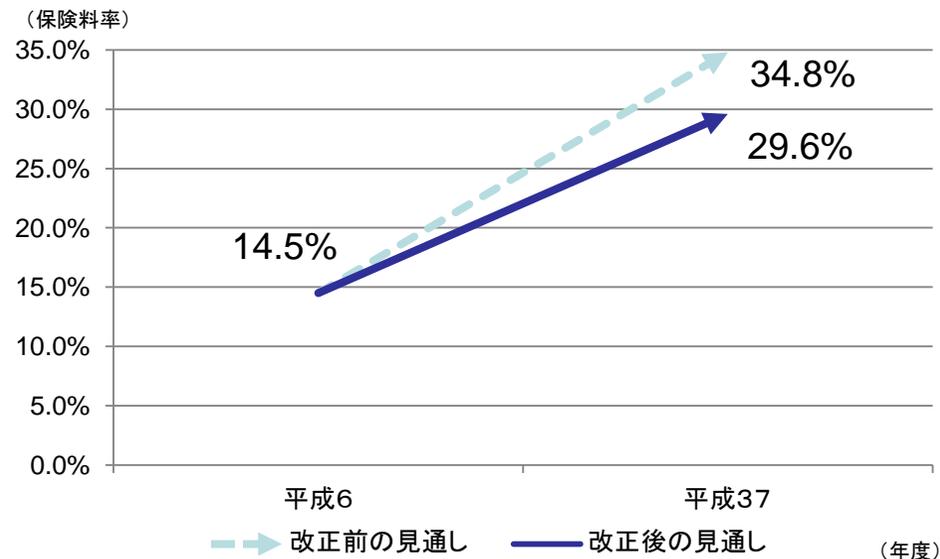
一方、高齢者の雇用環境の厳しさ、労働者の健康水準の労働実態などを踏まえれば、報酬比例部分の65歳への引上げは行うべきでなく、60歳からの年金受給権を基盤とし、60歳台前半層の雇用と年金の多様な接続を図り自分自身で引退年齢を選択できるシステムの確立を先行させるべきであるという意見があった。また、次期制度改正において減額率を見なすべきであるという意見があった。

- 厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引上げ計画の前倒しは、高齢期の生活に備える準備期間が短い者には厳しい措置となり適当でないと考える。
- さらに、基礎年金の支給開始年齢を67歳に引き上げるとは、平均余命の伸長等から将来的に検討すべきであるとの意見と、67歳に引き上げるとは不適當であるとの意見があった。

# 過去の支給開始年齢の引上げによる財政効果

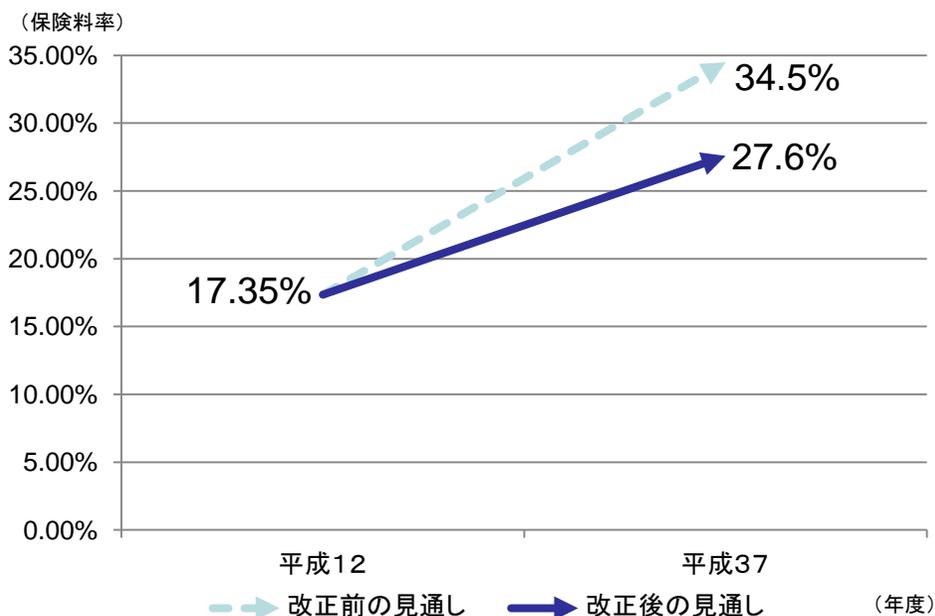
## 平成6年改正時の財政再計算

- 平成6年当時、60歳支給で改正前の給付内容を前提とすると、平成37年度の厚生年金保険料率が34.8%（対月収）になると試算。
- このため、支給開始年齢の引上げ等の措置を講ずることとし、これにより、平成37年度の保険料率が29.6%（対月収）に抑えられると見込まれた。
- このうち、支給開始年齢の引上げによる保険料率抑制効果は、2%分程度と見込まれた。



## 平成12年改正時の財政再計算

- 平成6年の改正後、少子化と長寿化が予想を上回る速度で進行し、経済の低成長が長期的に持続することが明白になる等、平成12年当時の社会経済状況は急速に悪化していた。
- 当時の制度を維持した場合には、平成37年度の厚生年金保険料率は34.5%（対月収。対年収の場合は26.7%）にまで上昇してしまうと試算された。
- このため、支給開始年齢の引上げ等の措置を講ずることとし、これにより、平成37年度の保険料率が27.6%（対月収。対年収の場合は21.4%）に抑えられると見込まれた。
- このうち、支給開始年齢の引上げによる保険料率抑制効果は、3%分程度と見込まれた。



## 60歳台以降の在職老齢年金制度について

### 60歳～64歳

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金の合計額が28万円(※1)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(※2)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。

### 65歳～69歳

- 基礎年金は全額支給する。
- 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(※2)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)

### 70歳～

- 平成16年改正により、65歳～69歳と同じ取扱いとする。(ただし、保険料負担はなし)
  - \* 平成16年改正前は年金を全額支給

### ○ 支給停止の基準となる額の改定について

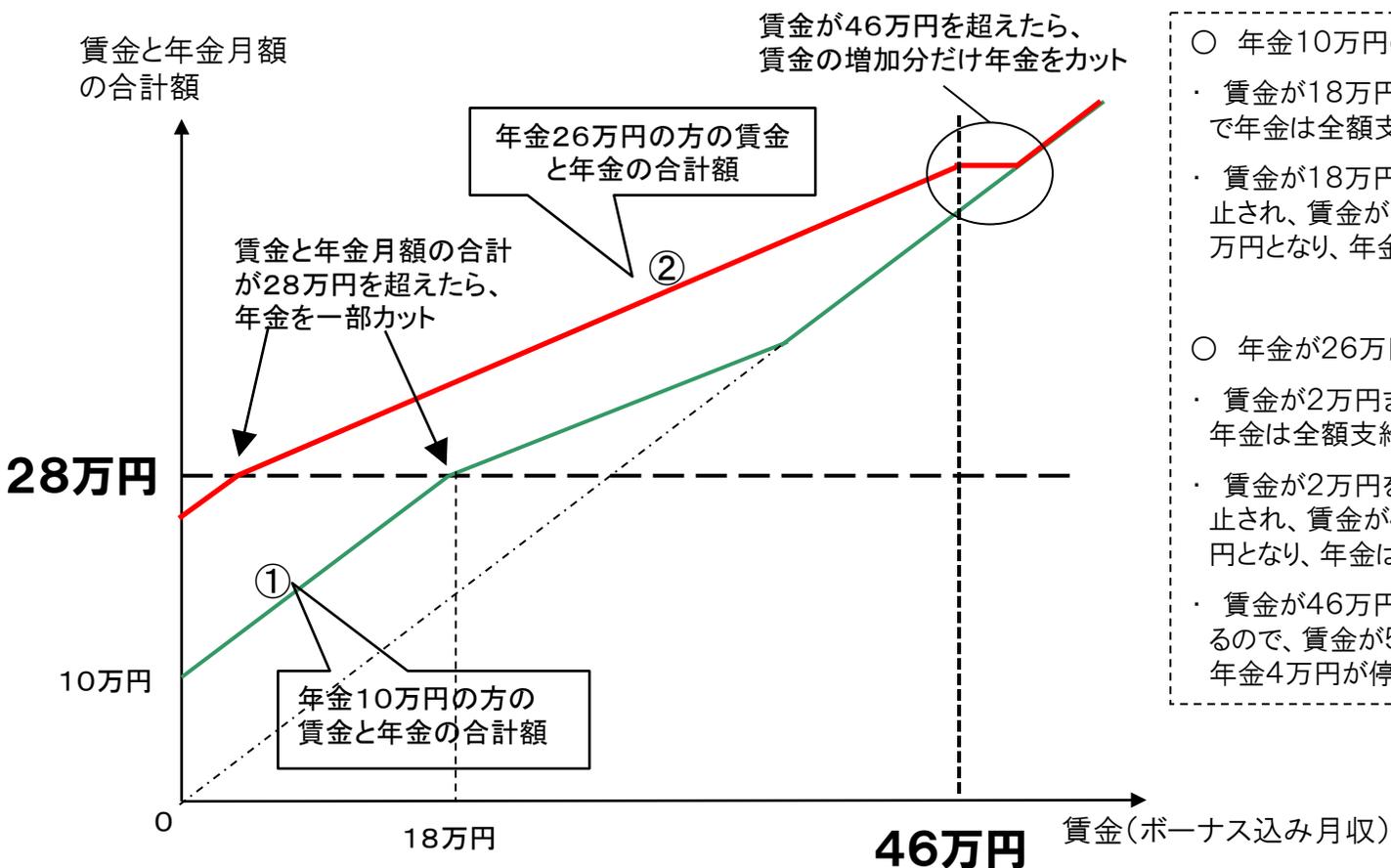
上記の28万円と46万円の基準については、平成16年改正以後、法律に基づき、賃金の変動等に応じて自動的に改定される仕組み。

※1 【28万円】標準的な年金給付水準を基に設定されている金額なので、年金額と同様の方法で改定(四捨五入で1万円単位で改定)

※2 【46万円】現役男子被保険者の平均標準報酬月額を基に設定されている金額なので、名目賃金の変動に応じて改定(四捨五入で1万円単位で改定) ※平成16年改正時の48万円を、平成22年4月に47万円と改定、平成23年4月から46万円と改定

# 60～64歳の在職老齢年金制度

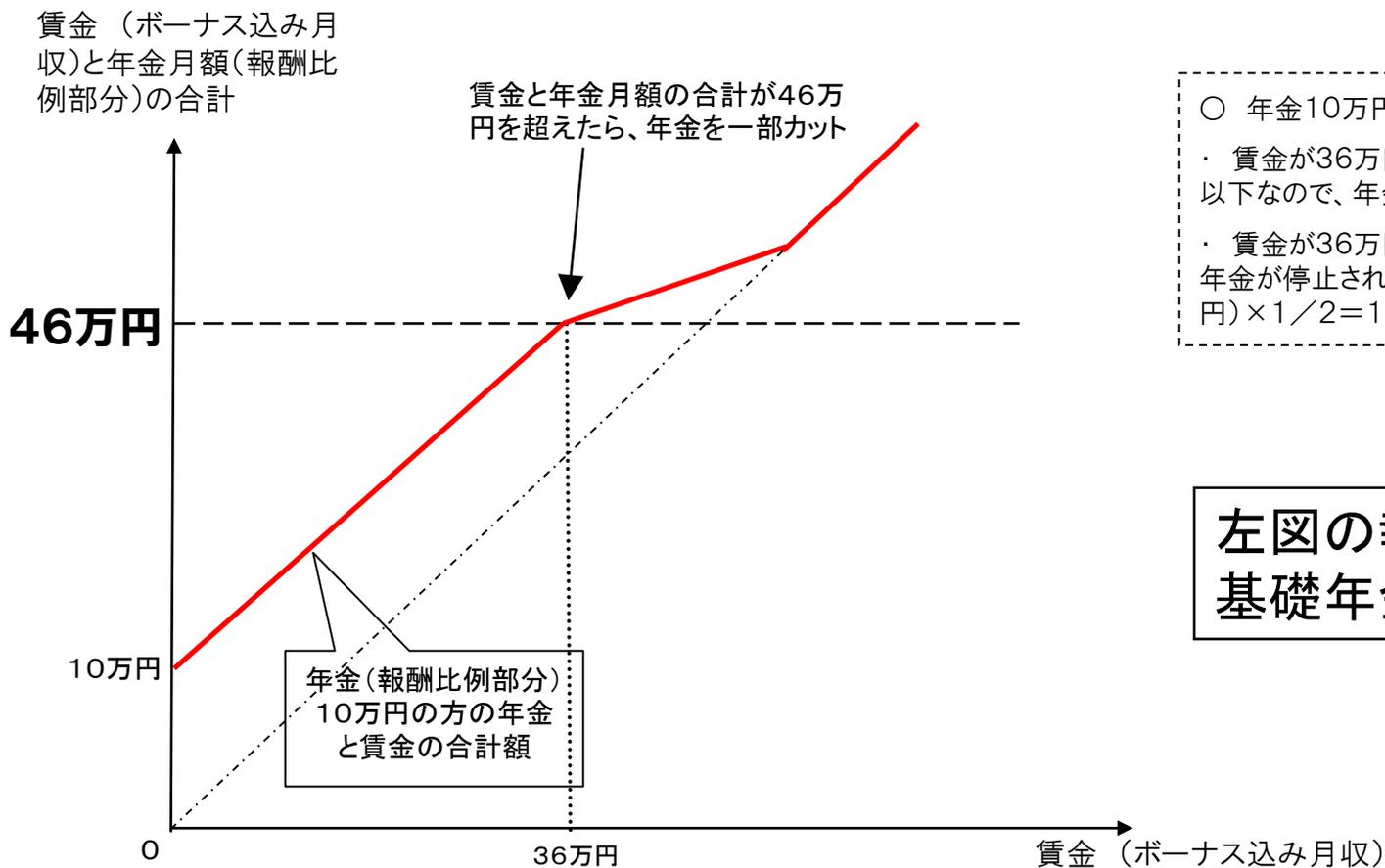
- 賃金(ボーナス込み月収)と年金の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止
- 賃金(ボーナス込み月収)が46万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止



- 年金10万円の方(左図①の線)の場合、
  - ・ 賃金が18万円までは、賃金と年金との合計額が28万円以下なので年金は全額支給
  - ・ 賃金が18万円を超えると、賃金の増加の1/2の割合で年金が停止され、賃金が38万円の方は、 $(38万円 - 18万円) \times 1/2 = 10万円$ となり、年金が全額支給停止
- 年金が26万円の方(左図②の線)の場合、
  - ・ 賃金が2万円までは、賃金と年金との合計額が28万円以下なので年金は全額支給
  - ・ 賃金が2万円を超えると、賃金の増加の1/2の割合で年金が停止され、賃金が46万円の方は、 $(46万円 - 2万円) \times 1/2 = 22万円$ となり、年金は22万円停止され、残りは4万円。
  - ・ 賃金が46万円を超えると、賃金が増加した分だけ年金が停止されるので、賃金が50万円の方は、 $50万円 - 46万円 = 4万円$ となり、年金4万円が停止されるので、年金は全額支給停止

## 65歳以上の在職老齢年金制度

- 基礎年金は全額支給する。
- 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（報酬比例部分）1を停止。



○ 年金10万円の方の場合

- ・ 賃金が36万円までは、賃金と年金との合計額が46万円以下なので、年金は全額支給
- ・ 賃金が36万円を超えると、賃金の増加の1/2の割合で年金が停止され、賃金が56万円の方は、 $(56万円 - 36万円) \times 1/2 = 10万円$ となり、年金が全額支給停止

左図の報酬比例部分の他、  
基礎年金は全額支給

# 高年齢雇用継続給付の概要

## 1 支給対象者

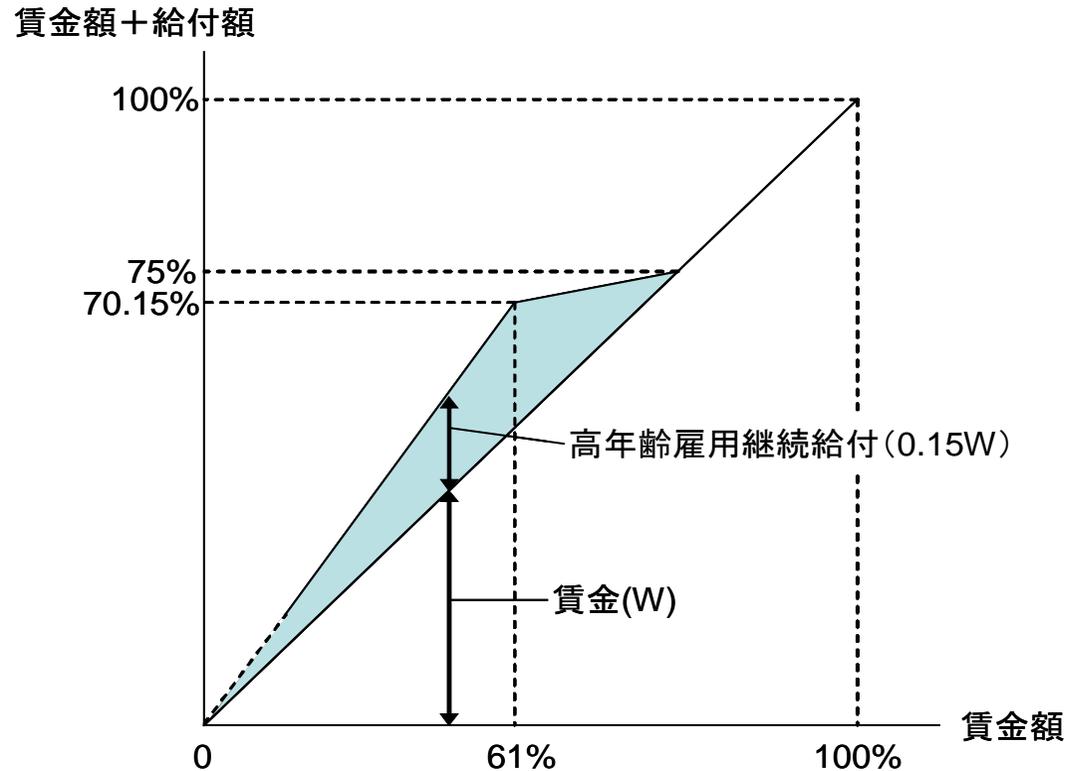
60歳時点に比して賃金額が25%を超えて低下した状態で雇用継続する高齢者（被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者）

## 2 給付額

60歳以後の賃金の15%（賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金の70.15%を超え75%未満の場合は逡減した率）

## 3 支給期間

65歳に達するまでの期間



(注) 100%は60歳時点の賃金である。

## 高年齢雇用継続給付と老齢厚生年金の併給調整

高年齢雇用継続給付が賃金額に応じてその一定割合(15%)を支給する給付であることに鑑み、在職老齢年金制度の調整方法に準じつつ、雇用継続の援助促進という高年齢雇用継続給付の趣旨を考慮し、在職老齢年金制度の調整よりも緩和した調整を行う。

- 65歳未満の老齢厚生年金の受給権者が、厚生年金保険の被保険者であって、かつ、雇用保険法による高年齢雇用継続給付を受けられる場合には、まず在職老齢年金の仕組みによる調整(※)を行う

※ 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、賃金の増加に対し、賃金増加額の1/2(50%)相当の年金を支給停止。

- 在職老齢年金の仕組みによる調整に加えて、老齢厚生年金の受給権者の標準報酬月額が60歳到達時の賃金の61%未満に相当する額である場合には、標準報酬月額の6%(※)を支給停止。

※ 高年齢雇用継続給付の6/15(40%)に相当する額が在職老齢年金の支給停止額となる。

(注1) 高賃金者(60歳到達時の賃金の61%以上75%未満の者)については、賃金の増加に応じ、高年齢雇用継続給付の給付率を15%から徐々に減少させることとしていることから、老齢厚生年金における調整率もこれに合わせ、標準報酬月額の6%から一定割合で逡減するよう定められた率を乗じて得た額を支給停止。

(注2) 標準報酬月額と高年齢雇用継続給付との合計額が支給限度額を超える場合は、支給限度額から標準報酬月額を減じた額に6/15を乗じた額を支給停止。

- 上記の支給停止額が、在職老齢年金の仕組みによる調整後の年金額を超える場合には、年金は全額支給停止。

### ○ 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」2011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を示している。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するものである。(中略)

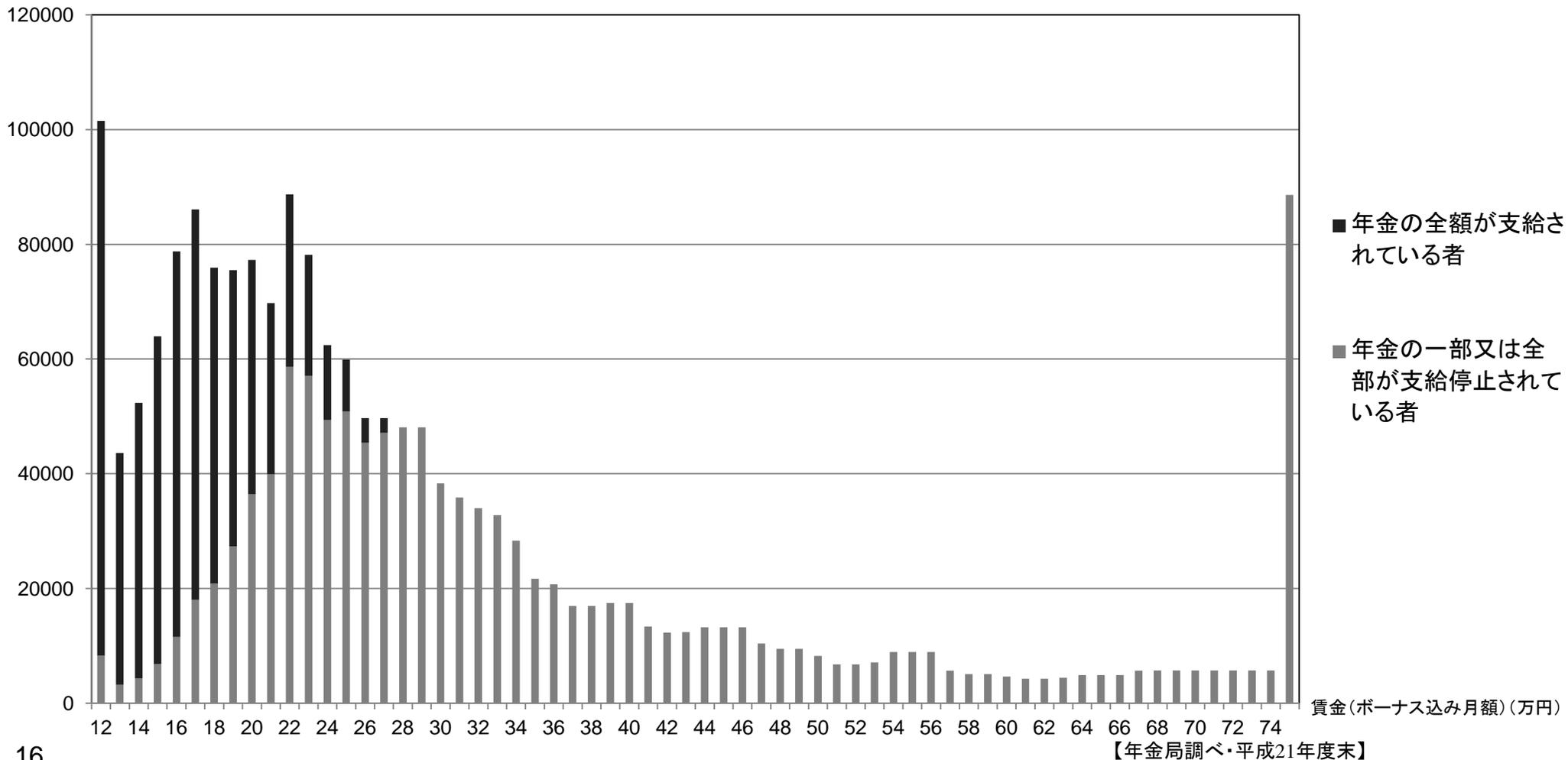
以上のように老齢厚生年金受給資格の就業抑制効果は2009年時点では確認できなかった。

# 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布

○ 60歳台前半で在職により年金の支給停止が行われている者が多く属する層の賃金\*としては、22・23万円前後

\* ボーナス込み月額額の推計値

受給権者数(人)



# 年金額別の60歳前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布

○ 年金額が低い層においては、賃金が低い者の割合が高く、年金額が高い層においては、賃金が高い者の割合が高くなる傾向が若干みとれる。

受給権者割合

