

第8 平均余命の伸長と年金

1. 平均余命の伸長と生涯の年金受給総額
2. 平均余命の伸長に併せた年金制度設計の見直しの経緯
3. 就労期間の延長と受給開始時期の選択
4. 支給開始年齢の引上げと受給開始時期の選択の関係
5. 人口構造・就労構造の変化に対応した年金制度

1. 平均余命の伸長と生涯の年金受給総額

基礎年金制度が施行された 1986 年には、65 歳の女性の平均余命は 18.94 年、男性は 15.52 年であったが、2020 年では、女性が 24.91 年、男性が 20.05 年と約 5 年長くなった。今後の見通しでは、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る。¹

また、2020 年には、65 歳の女性のうち、62%は 90 歳まで、16%は 100 歳まで生存し、男性は 37%が 90 歳まで生存すると見込まれており、人々が長く生きる社会となった。²

このような平均余命の伸びは、当然ながら生涯の年金受給総額にも影響する。2019 年財政検証の追加試算による見通し（現行制度 ケースⅢ）では、モデル年金の所得代替率は、2019 年度に 65 歳（1954 年度生まれ）の世代では 61.7%であるが、20 歳（1999 年度生まれ）の世代ではマクロ経済スライドにより 51.0%となり、所得代替率は 17%低下する。一方、20 歳の世代の平均余命は、65 歳の世代に比べ 13%増加し、その分、年金受給期間が延びる。

このように、マクロ経済スライドによる給付水準調整が行われると言っても、年金受給期間の延びを考慮すると、平均余命までの累計の年金受給総額は 4%の低下にとどまる計算と

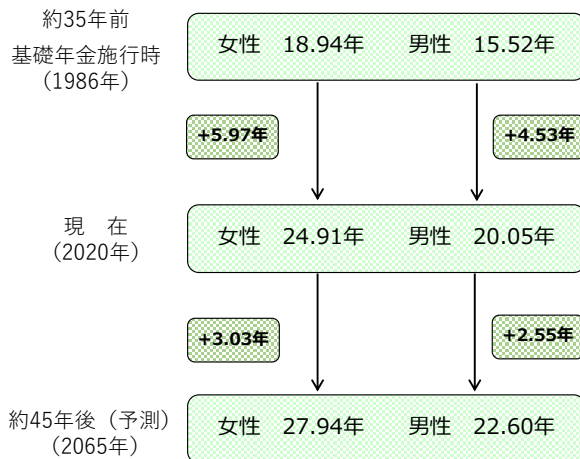
¹ 厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」より

² 厚生労働省「簡易生命表」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」より試算

なり、生涯の受給額の総額という観点からは、将来に向けて大きな変化はないということが
できる。

平均余命の伸長

【65歳平均余命の伸長】



出典：厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」、
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来
推計人口（平成29年推計）」

65歳の女性は何歳まで生きる？

70歳	80歳	90歳	100歳
98%	88%	62%	16%

65歳の男性は何歳まで生きる？

70歳	80歳	90歳	100歳
94%	74%	37%	4%

※ 2020年に65歳の場合

出典：厚生労働省「簡易生命表」、
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計
人口（平成29年推計）」より試算したもの。

平均余命の伸長による生涯の年金受給総額への効果

- 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、年金受給期間が延びる。
- このため、マクロ経済スライドにより所得代替率は17%低下するが、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(賃金換算)は、4%の低下にとどまる。(ケースⅢの場合の試算)

	平均余命 (65歳)	65歳時点 所得代替率	平均余命までの累計 賃金換算(注2)	[ケースⅢ]
1954年度生(65歳) (2019年度65歳到達)	22.3年	61.7%	142月	
1979年度生(40歳) (2044年度65歳到達)	24.2年(+8%)	51.8%(▲16%)	132月(▲7%)	
1999年度生(20歳) (2064年度65歳到達)	25.2年(+13%)	51.0%(▲17%)	136月(▲4%)	

注1 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
注2 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。平均余命までの所得代替率の累計と一致する。
注3 ()は1954年度生まれ(2019年度に65歳)と比較した伸び率
注4 平均余命は男女平均

2. 平均余命の伸長に併せた年金制度設計の見直しの経緯

平均余命の伸長は、年金財政にマイナスの要素だけでなく、プラスの要素も与えてきた。マイナスの要素として挙げられるのは、平均余命が伸びることにより、受給期間が延び、年金財政の負担が増加することである。プラスの要素としては、健康寿命が伸びることにより、就労期間が延びることで、支給開始年齢を65歳に引き上げる下地が形成されたと言える。また、高齢者・女性の就労者数の増加は、少子高齢化が進む局面でも年金財政の支え手の減少緩和につながるものである。

このような平均余命の伸長やそれに伴う社会経済情勢の変化に対応して、これまで長い期間をかけて年金制度の改正が行われてきた。

昭和60(1985)年改正では、年金制度への加入期間が延びることを見込んで、厚生年金の報酬比例部分における給付乗率を1,000分の10から1,000分の7.5に20年かけて引き下げる改正が行われた。この引下げの移行措置は1946年4月1日生まれまでの人が対象であり、これらの人が65歳に到達する2011年に完成している。

また、平成6(1994)年改正と平成12(2000)年改正により、25年かけて、老齢厚生年金の支給開始年齢を60歳から65歳に引き上げることとされた。この引上げ措置は、今後、男性では2025年に、女性では2030年に完成する。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、原則として年齢を問わず、同じ給付設計が適用されることになる。

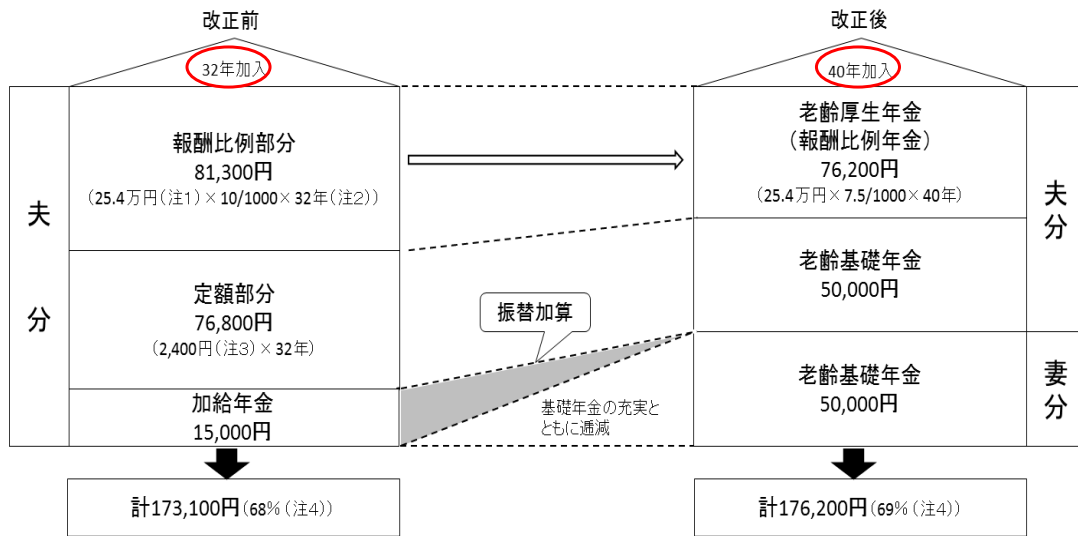
加えて、被保険者期間についても、平成12(2000)年改正により、昭和60(1985)年改正によって65歳までとされていた厚生年金の被保険者期間の上限を70歳に引き上げた。

この他、平均余命の伸長にあわせた制度改正のうち、生年によらずに適用されるものとしては、平成6(1994)年改正において可処分所得スライド(現役世代の可処分所得の動向に応じて年金額の改定を行う)を導入、平成12(2000)年改正において65歳以後の年金額改定方法を物価変動率のみでの改定に変更、平成16(2004)年改正においてマクロ経済スライドを導入、新規裁定年金(67歳に達する日の属する年度までの人)に賃金スライド、既裁定年金(68歳に達する日の属する年度以降の人)に物価スライドを適用、平成28(2016)年改正においてマクロ経済スライドに係るキャリーオーバー制を導入するとともに、賃金ス

ライドを徹底、といった見直しが挙げられる。

今後、長い時間をかけてマクロ経済スライドによる年金水準の調整を行っていくこととなる。他方で、平均余命や健康寿命が今後さらに長くなっていくことに併せて、人々が実際に就労する期間も延び、それに伴う保険料拠出期間の延伸が老齢年金の年金額の増加にもつながっていくことが見込まれる。

(参考) 昭和60年改正による給付水準の適正化



- (注1) 現役男子の平均標準報酬月額
- (注2) 改正前の平均加入期間
- (注3) 昭和55年改正時の単価2,050円を昭和59年度価格に換算したもの
- (注4) 現役男子の平均標準報酬月額25.4万円に対する比率

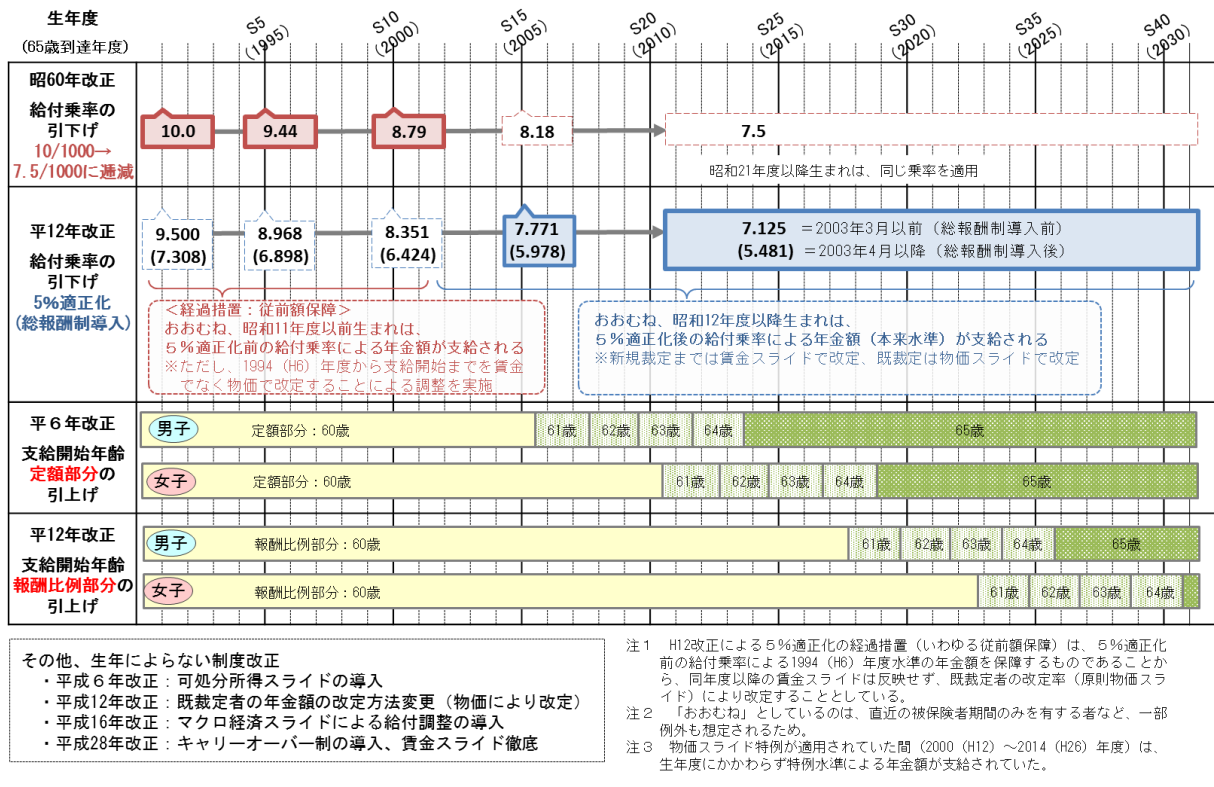
平均余命の伸長に併せた年金制度設計の見直しの経緯

- 平均余命の伸長、出生率の低下の一方で、就労期間の長期化などにより、年金制度の平均加入期間が延びてきた。
- 健康寿命の伸長に伴い、就労期間も長期化し、拠出期間が延びていくことに対応して、給付乗率の適正化を図るとともに、支給開始年齢の65歳への引上げ、マクロ経済スライドの導入など、給付設計の見直しを行ってきた。

	昭和36年度 (1961)	昭和60年度 (1985)	平成6年度 (1994)	平成12年度 (2000)	平成16年度 (2004)	平成24年度 (2012)	平成28年度 (2016)
65歳時の平均余命	男: 11.88年 女: 14.10年	男: 15.52年 女: 18.94年	男: 16.67年 女: 20.97年	男: 17.54年 女: 22.42年	男: 18.21年 女: 23.28年	男: 18.89年 女: 23.82年	男: 19.55年 女: 24.38年
厚生年金平均加入期間(※)	—	301月	337月	364月	377月	399月	405月
	昭和60年改正	平成6年改正	平成12年改正	平成16年改正	平成24年改正	平成28年改正	
給付水準適正化	給付水準の適正化 ・平均加入期間の長期化(32年→40年)に伴い、給付水準を20年かけて通減 定額部分単価 2,400円→1,250円、報酬比例部分 10/1000→7.5/1000	可処分所得スライド導入 ・標準報酬の再評価の方法を、現役世代の負担増を配慮し、税や社会保険料を除く可処分所得の伸びに応じた方法へ	給付乗率5%適正化 ・給付乗率見直し(7.5/1000 → 7.125/1000) 裁定後の年金額の改定方法変更 ・賃金→物価変動率による改定へ	マクロ経済スライド導入 ・平均余命の伸びと被保険者数の減少を年金額に反映させて給付の伸びを調整	特例水準解消 ・物価下落時に年金額を据え置いた「特例水準」を特例法で解消	キャリアオーバー制 ・賃金・物価上昇の範囲内でマクロ経済スライドの未解消分を調整 賃金スライド徹底 ・物価>賃金の際に賃金変動に併せて改定	
被保険者資格	厚生年金の被保険者資格改正 ・年齢制限なし→65歳		厚生年金の被保険者資格延長 ・65歳→70歳				
支給開始時期		60歳台前半の老齢厚生年金について、2013年度までかけて 定額部分の支給開始年齢引上げ	60歳台前半の老齢厚生年金について、2025年度までかけて 報酬比例部分の支給開始年齢引上げ				

(※) 年度末現在の厚生年金保険(第1号)の老齢年金受給権者の数値を掲載。老齢年金受給権者には、旧法の老齢年金及び新法老齢厚生年金のうち旧法の老齢年金に相当する者が含まれる。これらの者の加入期間は原則20年以上だが、中高齢特例など20年未満の者も経過的に含まれるため、同じ加入期間であっても、生年月日に応じて、老齢年金の対象となる場合とならない場合がある。中高齢特例等の者が年々減少し、20年以上の者が大半を占めるようになることで、平均加入期間が伸びていることにも留意が必要。

(参考) 平均余命の伸長に併せたこれまでの制度見直しによる生年度別の影響



3. 就労期間の延長と受給開始時期の選択

平均余命の伸長は長期にわたって続いており、その中で健康寿命の伸長や高齢者就労も進んできた。例えば、厚生年金 (第1号) の老齢年金受給権者に係る平均加入期間を見ると、1985年度で301月だったのが、2004年度には377月に、さらに2016年度には405月まで延びてきている。³

また、60歳前半 (60~64歳) の労働力人口比率⁴は、1985年 (53.7%) から2004年 (54.7%) 頃までは小幅の変動にとどまっていたが、近年急速に上昇し、2021年度には

³ 老齢年金受給権者には、旧法の老齢年金及び新法老齢厚生年金のうち旧法の老齢年金に相当する人が含まれる。これらの人の加入期間は原則20年以上だが、中高齢特例など20年未満の人も経過的に含まれるため、同じ加入期間であっても、生年月日に応じて、老齢年金の対象となる場合とならない場合がある。中高齢特例等の人が年々減少し、20年以上の人が太宗を占めるようになることで、平均加入期間が伸びていることにも留意が必要である。

⁴ 労働力人口とは、就業者 (自営業主、家族従業者、雇用者) と完全失業者を合わせた人口。

73.8%に達している。⁵

一方、現行の年金制度においても、就労期間を延長した場合等に、個々人の選択で年金の受給開始時期を繰り下げることにより、年金を増額できる仕組みがある。

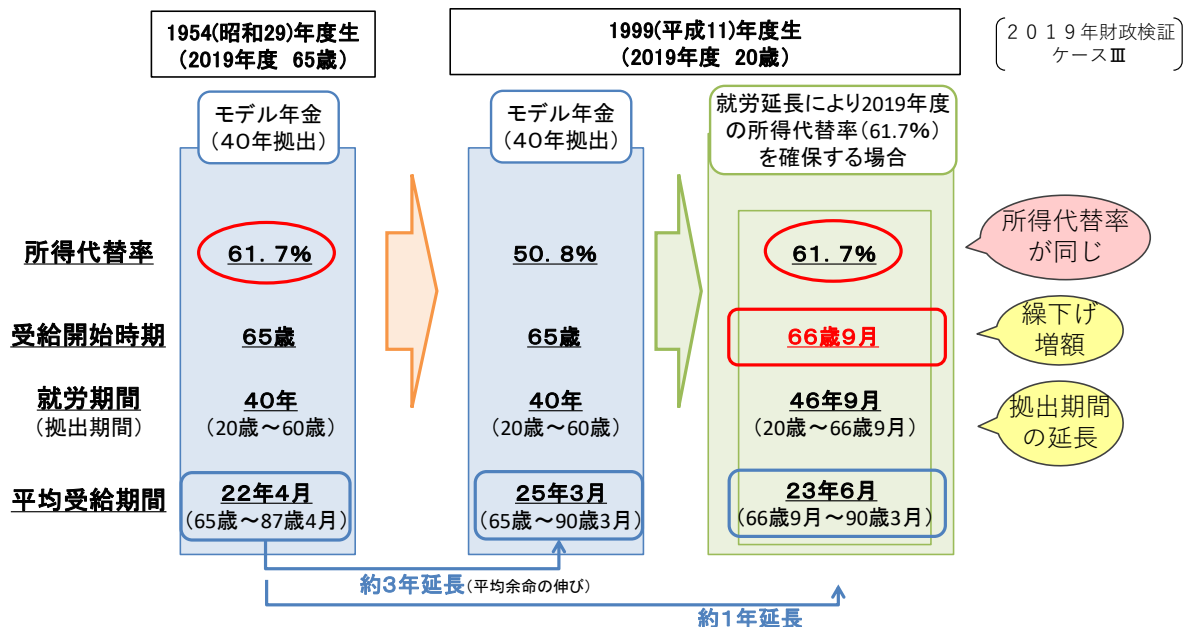
そこで、2019年度に20歳（1999年度生まれ）の世代が、将来年金を受給する年齢となった時に、2019年度において65歳（1954年度生まれ）の世代と同じ所得代替率61.7%を確保するためには、何歳まで就労期間を延長し受給開始時期を繰り下げる必要があるかをモデル年金で試算すると、2019年財政検証のケースⅢでは、66歳9月まで就労し、繰下げ受給を選択すればよいとの結果となった。

モデル年金は、20歳から60歳まで働く40年拠出で、65歳から受給を開始することとしており、この想定を前提とすると20歳の世代が将来年金を受け取る際の所得代替率は50.8%に低下する見通しであるが、人々の就労期間や平均余命が伸びる中、66歳9月まで就労して、その分拠出期間を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と同じ水準を確保できる見通しである。

⁵ 労働力調査（総務省）の長期時系列データ（全国）による。

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

- 現在20歳の世代は、66歳9月まで就労し、繰下げ受給を選択して年金を増額すれば、現行制度のままだと、現在(2019年度)の65歳の世代と同じ所得代替率61.7%を確保できる試算。
- 70歳までの繰り下げで、42%の増額、75歳までの繰り下げで、84%の増額。



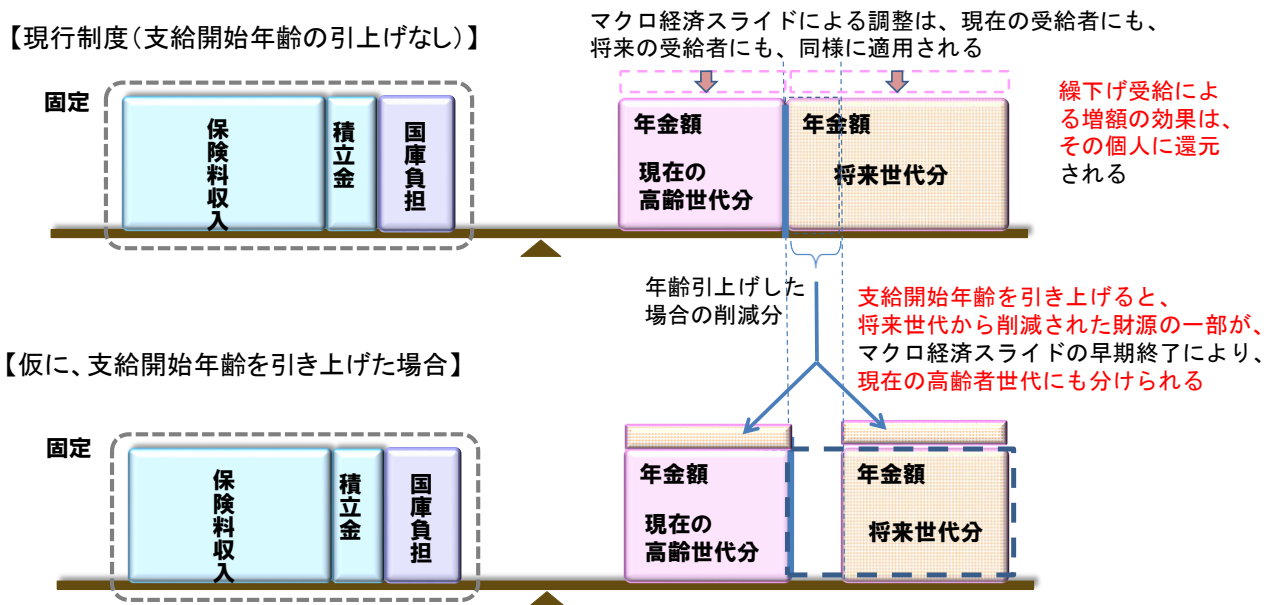
4. 支給開始年齢の引上げと受給開始時期の選択の関係

平均余命の伸長に伴い高齢者の就業率が上昇している実態を踏まえ、保険料収入の増加による将来的な給付水準の維持・向上を図ることを目的に、現在65歳で固定されている支給開始年齢の引上げを検討すべきではないかとの議論が一部にあるが、平成16(2004)年改正で導入された財政スキームの下では、支給開始年齢の引上げよりも、個人の選択で繰下げ受給を選択する仕組みの方が適切である。

個人が繰下げ受給により増額する場合、繰下げの効果は、直接、その個人に還元される。一方、支給開始年齢を引き上げると、将来世代の給付を削減したことにより確保された財源の一部が、マクロ経済スライドの早期終了により、現在年金を受給している人にも分けられることになる。すなわち、将来の世代の年金を削減したことにより得られる財源が、現在年金を受給している人にも分けられることとなり、世代間の公平性の観点から課題があると考えられる。

支給開始年齢の引上げよりも、繰り下げ受給の促進の方が妥当な理由

- 個々人が繰下げ受給により増額する場合は、繰下げの効果が直接その個人に還元される（70歳で4.2%増額）
- 一方、保険料の上限を固定し、マクロ経済スライドにより給付水準を調整する財政枠組の下では、支給開始年齢を引き上げると、将来世代から削減された財源の一部が、マクロ経済スライドの早期終了により、現在の高齢者にも分けられることになる。



5. 人口構造・就労構造の変化に対応した年金制度

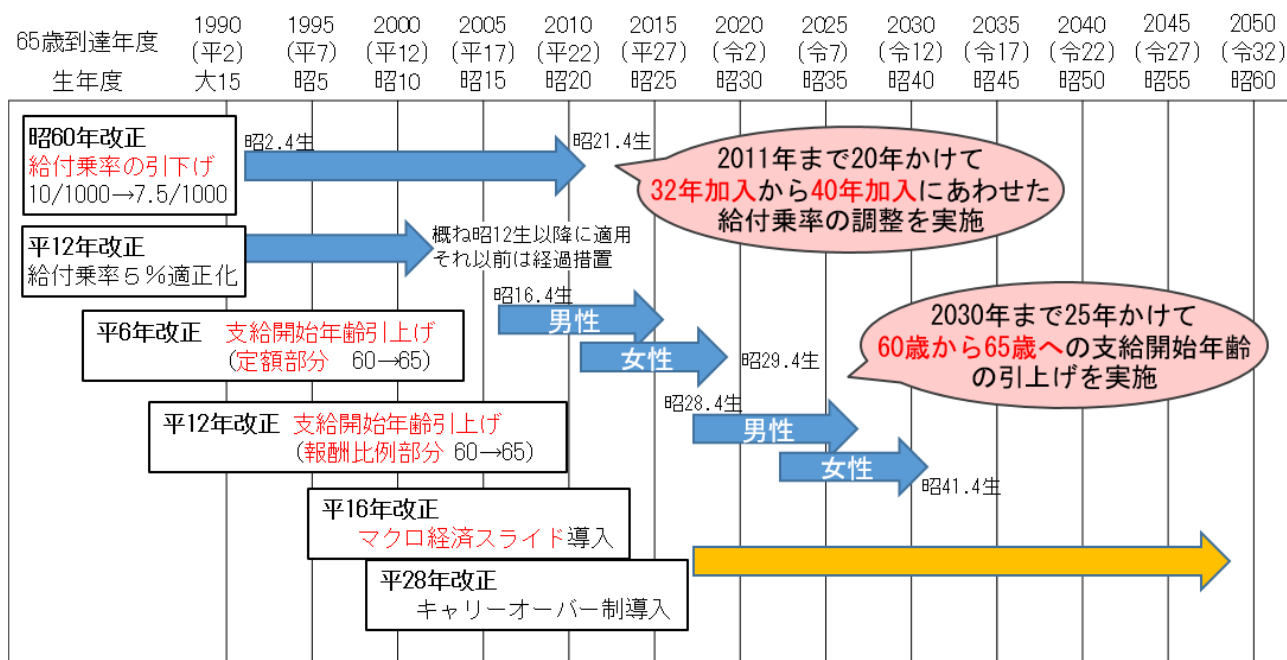
公的年金は、ミクロの視点に立てば、個人の稼得能力の喪失に対して所得保障を行う仕組みであり、また、マクロの視点で見れば、所得再分配の機能を有している。

そのような仕組みであることを踏まえれば、保険料拠出期間や受給期間に影響する平均余命や健康寿命の伸長、また、支える層と支えられる層のバランスに影響する出生率の低下や高齢者・女性の就労の増加に応じて、年金制度も不断の対応を行っていくことが必要である。

かつて昭和 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たように、社会の変化に対応して制度設計を変えていくことが求められる。俯瞰的に見ると、次期制度改正の検討課題であるマクロ経済スライドの調整期間の一致や基礎年金の45年化⁶は、こういった大きな流れの中に位置づけられるものである。

人口構造・就労構造の変化に対応した年金制度の対応

- **平均余命の伸長** → 受給期間が伸びる
- **健康寿命の伸長** → 年金を必要とせず働ける年齢が伸びる
- **出生率の低下** → 支える人口が減少
- **高齢者・女性の就労の増** → 支え手の減少が緩和



⁶ 詳細は「第7 マクロ経済スライドによる給付水準調整期間」を参照。