

高齢雇用促進に制度の壁 就労意欲向上策カギ

60歳代を社会支える側に 高山憲之 年金シニアプラン総合研究機構研究主幹／白石浩介 拓殖大学教授

2016/1/25付 | 日本経済新聞 朝刊

法制度はいったん定着すると、人々の行動を通じて予想外の結果をもたらすことがある。典型的な事例は家賃統制令だ。家賃統制は長期的にみると良質な賃貸住宅の供給を減らし、賃貸住宅利用者の利益を総じて損なってしまう。

制度設計時には、制度がどんなインセンティブ(誘因)を人々に与え、その結果、長期的にどんな帰結をもたらすのか留意する必要がある。そのうえで制度の目的を首尾よく実現するには、どんな手段が適切なのかを周到に検討し選択しなければならない。

年金制度や失業(雇用)保険制度も例外ではない。以下では、世代間問題研究プロジェクト「くらしと仕事に関する中高年インターネット特別調査」(2012年12月実施)を利用した計測結果に基づく日本の実態を紹介する。

公的年金の主な目的は、高齢になり労働能力が減退(または労働能力を喪失)したときに、生活水準の安定に資することにある。一方、受給年金額が一定水準を超えると、受給権の発生と同時に人々は会社勤めを辞めたり、勤務時間を減らしたりする可能性がある。それは労働能力の減退や喪失と関係なく生じうる。年金受給権が就労を阻害し、早期引退を促進してしまう。

日本の実態はどうなっているのか。特別調査データを用いて計測した受給開始年齢の分布は表に示した通りだ。

この間、厚生年金保険の定額部分にかかる法定の受給開始年齢(男性)は徐々に65歳へ引き上げられたが、報酬比例部分にかかる法定の受給開始年齢は60歳だったので、60歳から年金受給を開始した人が相対的に最も多かった。ちなみに、報酬比例部分だけで月額10万円もしくは、それに近い金額(平均値、配偶者への加給年金が支給される場合は月額で1万9千円弱のプラス)を60歳から受給できた。

ただ、表が示すように、定額部分の法定受給開始年齢が段階的に引き上げられたのにあわせて、実際に年金を62歳もしくは63歳から受給し始めた人も4分の1ほどいた。

調査時点で年金を受給していた60～69歳男性では、受給開始1年前の就業状況は正社員・役員が48%、非正規就業が20%、失業中が8%、自営業主が6%、無職者が17%だった。し

生年度別にみた受給開始年齢の分布

生年度	1945～46年度	1943～44年度
2012年度末の年齢	66～67歳	68～69歳
法定の受給開始年齢		
定額部分	63歳	62歳
報酬比例部分	60歳	60歳
実際の受給開始年齢		
60歳	47%	44%
61	5	1
62	5	24
63	25	11
64	2	2
65	15	15
66	0	1
67	0	1

(注)厚生年金の加入期間が20年以上の男性が対象。
四捨五入の関係で合計は100%にならず

しかし受給開始直後には、正社員・役員が17%と30%超も低下する一方、非正規就業が25%、失業中が15%、自営業主が6%、無職者が36%へ変化していた。さらに受給開始2年後には、正社員・役員は10%まで減る一方、無職者が48%へ上昇していた。

就業状況が変わると、それに応じて労働時間も変わる。年金受給開始1年前の労働時間は、週40時間以上が52%と過半数を占める一方、労働時間ゼロは26%だった。だが受給開始直後の状況をみると、40時間以上が27%に激減し、代わりに労働時間ゼロが52%に急上昇していた(30~39時間は7%)。受給開始2年後には、40時間以上は18%とさらに低下していた。このように、年金受給権は就業状況だけでなく、労働時間にも多大な影響を与えている。

また、調査時点での男性の失業率は57~59歳層が10%、60歳が22%、61~64歳層が9%と、60歳男性が突出して高かった。当時、60歳定年到達者が定年後も継続雇用を希望した場合、雇用する義務が企業にあった。にもかかわらず、60歳時点の失業率のみが抜群に高いのは、定年到達後、相対的に高めの失業給付(求職者給付)を直ちに受給しようとする人がかなりいたことを反映している。多くは失業給付を目いっぱい受給し、その受給切れ直後から公的年金を受給し始めた可能性が高い。

次に、年金受給開始の前も後も切れ目なく厚生年金保険に加入し、かつ受給開始が60~64歳だった男性に着目する。受給開始1年前の総報酬月額(ボーナス込みの賃金)の平均は43万円強だが、ばらつきがかなり大きかった。しかし受給開始となった途端、総報酬月額の平均は18万円程度に急低下している。分布をみても、20万円未満の人が57%と過半数を占めている。

受給開始直後の年金給付(基本月額)は平均で11万円程度で、15万円未満の人が86%に達した。さらに、受給開始直後の「総報酬+年金給付」の合計月額は、20万円未満が21%、20万以上~28万円以下が31%、28万超~30万円未満が6%、30万以上~40万円未満が23%、40万円以上が19%だった。ばらつきは依然大きい、20万~28万円にそれなりの塊が観察された。年金を減額なしで受給するために総報酬月額を下方に調整し(あるいは雇用主の意向を受け入れ)、結果的に「総報酬+年金給付」の合計月額を28万円以内に抑えた人が、このグループの約30%に及んでいた。

60~64歳層が厚生年金保険に加入し在職のまま老齢年金を受給しようとしても、年金は減額もしくは支給停止となる場合がある。こうした在職老齢年金制度の創設目的は、年金を通じて低賃金労働者へ賃金を補助することであり、一定額以上の賃金を稼ぐ人については年金受給を制限していた。この目的は現在でも基本的に維持されている。

しかし、企業はこの賃金補助機能に着目し、年金による賃金補助額が最大となるように支払賃金を決めているケースが散見される。あるいは、年金を減額なしで受給させるため、もう一つの方法として週労働時間を30時間未満に設定し、厚生年金保険の適用を逃れるケースもある。

女性や若者に加え60歳代の雇用を本格化させない限り、日本経済の力強い再興はないだ

ろう。60歳代を、社会に支えられる側から社会を支える側に回すのだ。そのためには次の5つの課題を早急に検討し、実施する必要がある。

第1に、公的年金の受給権発生年齢を少しずつ遅らせていくのにあわせて、当面70歳までの就労インセンティブを抜本的に強化する。日本では労働能力の高低を年齢で判断する慣行が定着しており、60歳定年制を維持する企業が今なお圧倒的に多い。しかし60歳代に関する限り、体力・運動能力が向上した結果、健康上多少の問題を抱えていても就労にはほとんど支障のない人が多数を占めるようになった。経験豊富な人も多い。

年齢にとらわれず、個人の技量を評価する仕組みの精度を上げ、技量に応じた処遇をすれば、60歳代の就労モチベーションは格段に上がる。60歳代の本格的雇用が実現すれば、各自の厚生年金の拠出期間は今より長くなり、将来の受給年金額も多くなる。

第2に、60歳代の雇用を本格的に拡大するための原資を確保する。日本の企業は従業員用に退職一時金や企業年金を用意しているので、その原資の一部を60歳代の雇用拡大に回せるはずだ。労使合意により用途転換を加速させる。もちろん、政府も60歳代の本格雇用実現のために各種補助金を拡充する必要がある。

第3に、64歳までの在職老齢年金制度の月額28万円という現行の縛りを緩める。例えば、65歳以降と同額の47万円にすることが考えられる。

第4に、65歳以降の在職老齢年金制度は廃止する。ちなみに、この制度は00年改正以前は存在しなかった。

第5に、60歳代の雇用に関連する在職老齢年金制度、高年齢雇用継続給付、公的年金等控除、給与所得控除等の各制度は所管省や局が異なるため、統一的に設計されていない。官邸主導の下で、各制度を分かりやすい簡素な制度に統合再編する必要がある。

ポイント

- 年金受給権には就労阻害・抑制効果あり
- 失業給付受給狙いで60歳の失業率高水準
- 在職に伴う年金減額制度は緩和・廃止を

たかやま・のりゆき 46年生まれ。東京大経済学博士。一橋大名誉教授

しらいし・こうすけ 65年生まれ。ロンドン大経済学修士