

論点

社会保障制度改革国民会議は6日、最終報告書を安倍首相に提出した。年金関連では、給付水準を徐々に引き下げて財政を安定させる「マクロ経済スライド」がデフレ下でも作動するようにすることの検討などを迫る一方、受給開始年齢引き上げは中長期の課題として先送りした。

厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢(男性)は4月から61歳になった。今後、段階的に65歳まで引き上げられる。それに合わせ、原則として希望者全員を65歳まで雇用する仕組みの導入が企業に課せられた。受給開始年齢を65歳で固

年金 世代間の公平性



年金シニアプラン総合研究機構研究

たかやま 高山 憲之氏
のりゆき

主幹。一橋大名誉教授。専門は公共経済学。著書に「信頼と安心の年金改革」。67歳。

受給開始 余命で調整

定することは、果たして公平だろうか。

デンマークでは今後の平均余命の延びに合わせ、その分だけ15年先の受給開始年齢を自動的に遅らせることを2006年に決めた。

こうすれば、どの世代も平均受給期間は同じ年数になる。月々の年金給付額がどの世代も実質的に同じであれば、生涯の受給総額は

どの世代も同じになり、公平だという考え方だ。

保険料引き上げ、給付水準引き下げ、税金の追加投入などはもはや現実的ではないので、年齢の自動調整措置が唯一残された選択肢だというのである。

オランダやイタリアも、ほぼ同様の決定を既にして

題研究所の直近の推計によ

ると、65歳時の平均余命は

日本でも今後50年間で男性

が19年弱から22年強、女性

が24年弱から28年弱にそれ

ぞれ延び、人生90年時代が

到来する。世代間の公平性

を確保するために、受給開

始年齢の自動調整の決定を

日本でも急ぐ必要がある。

て弾力的に変更する。

これらの点についても本格的な論議を直ちに労使に促すべきだ。政府が本気にならないと、ことは前に進まない。

なお、年金の受給開始年齢を変えても、60歳から受給を希望する人は、今後60歳から受給することができ(ただし減額される)。

この点を理解していない人が多いので、もっと周知徹底する必要がある。

同時に、高齢者の継続雇用をいっそう容易にするために、週あたりの勤務時間を短縮したり、賃金額を調整したりという対応も必要になる。企業年金は公的年金に上乗せするタイプから、公的年金が支給されるまでの生活を支える「つなぎ型」に移行させる。現役世代も含め、賃金体系や処遇のあり方を時代に合わせ

・実施を期待したい。