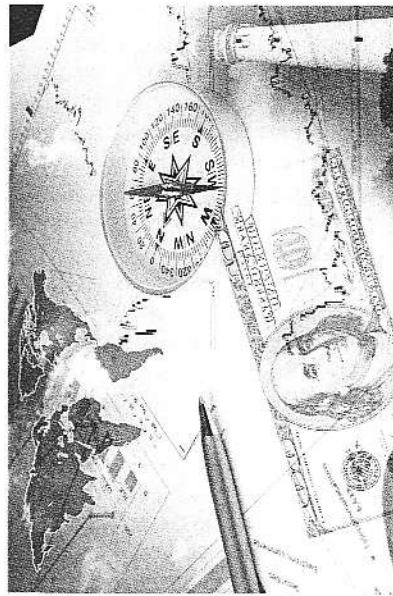


海外年金事情

海外の年金支給開始年齢の動向について

三菱UFJ信託銀行 年金コンサルティング部 調査役
遠藤忠彦



日本をはじめ海外でも人口の高齢化が進んでいる。図表1のように主要国の高齢化が進行しているが、日本のスピードは際立っている。社会保障・税一体改革で言われた調上げ型から騎馬戦型、そして肩車型に向かっているのがわかる。その環境で、公的年金の持続可能性を担保する方法として、①給付を高齢化の状況に合わせ調整削減する、②より長く働いてもらうことで支給開始年齢を引き上げることなどが考えられる。日本では、給付の調整に当たるマクロ経済スライドが未だ実施されず、支給開始年齢は海外の主要国が67、68歳へ引き上げているなかで、最長寿命国である日本の対応が他の国に比べて遅れていることが指摘されている。本稿では、海外の支給開始年齢の動向を中心に紹介し、日本と欧米との比較などを行いたい。

海外の動向

OECD（経済協力開発機構）が43カ国を調査して2011年3月に発行した「Pensions at a Glance 2011」(国連開発計画2011年版)によると、海外の公的年金の支給開始年齢の現状は60歳〜65歳が主

流となっている。平均は約63歳だが、約半数の国が引き上げを開始しているか、または検討しているとなっている。

OECDが12年6月に発表した「Pensions Outlook 2012」で海外年金の最近の傾向を報告している。図表2のとおり、予定を含むが13カ国が67歳以上である。イスラエル、スロベニア、スイスを除くすべての国で男女の支給開始年齢が同じとしている。また、67歳以降支給開始の国の割合も高いこ

とがわかる。ここでの年齢は、50年までの予測値であり、イタリア、デンマークでの平均余命の伸びに伴う予測値(約69歳)が含まれている。

また、過去10年にわたる公的年金改革によって、将来の受給者への給付に対し、平均20〜25%程度の給付水準の引き下げが行われているとしている。このうちの半数の国が、公的年金のネット税負担率(所得代替率)が50%未満である。所得

代替率は勤労者の平均報酬に対して、年金給付額がどれだけを占めるかを示すものだが、老後の必要資金と公的年金の支給額の差が拡大していく傾向にあることから、企業年金の役割が重要性を増しているようである。

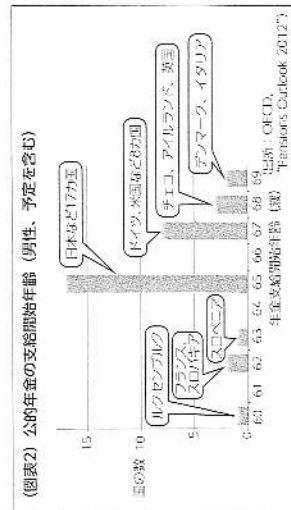
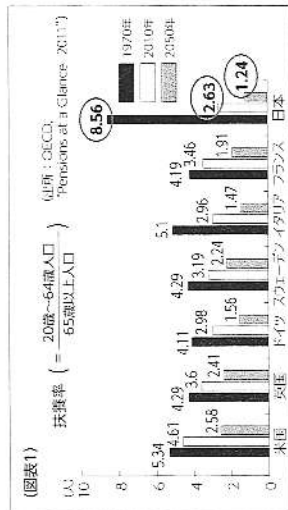
海外での見直しの要因は、将来の高齢化への危機感であり、年金制度の持続可能性をどう確保していくかにある。支給開始年齢の引き上げには経過措置が必要であり長い期間を要するので、その間に

平均寿命が伸び、再び引き上げが必要になってくることから、平均余命の伸びに合わせて引き上げる仕組みを導入している国もある。

欧米主要国の引き上げ状況を見ると図表3にあるとおり、67歳、68歳への引き上げを加速していることがわかる。主要国の動きを補足すると、以下のとおりである。

英国の動向

英国の支給開始年齢は、法律上



国	現在	引き上げ動向	引き上げ年
米	66歳 (男性)	引き上げ中	2027年までに67歳
英	65歳 (男性), 60歳 (女性)	引き上げ中	2010年から2010年までに65歳, 2010年から2020年までに66歳, 2020年から2030年までに67歳
ドイツ	65歳	引き上げ中	2012年から2020年までに67歳
フランス	60歳	引き上げ中	2018年までに62歳
オランダ	65歳	引き上げ中	2019年までに66歳, 2023年までに67歳
デンマーク	65歳	引き上げ中	2024年から2027年までに67歳
ベルギー	65歳	引き上げ中	2028年までに67歳
アイスランド	65歳	引き上げ中	2013年から2027年までに67歳
スペイン	66歳 (男性), 62歳 (女性)	引き上げ中	女性に2018年から66歳
アイスランド	67歳	引き上げ中	2013年より男性年金・給付比例部分の年齢を引き上げ(2025年度までに66歳へ)
ノルウェー	67歳 (最低保障年金), 62歳〜65歳 (選択所得代替年金)	引き上げ中	67歳 (最低保障年金), 62歳〜65歳 (選択所得代替年金)
スウェーデン	65歳 (基礎年金), 61歳 (所得代替年金)	引き上げ中	65歳 (基礎年金), 61歳 (所得代替年金)
オーストラリア	65歳 (男性), 64歳 (女性)	引き上げ中	2023年までに67歳
日本	65歳 (基礎年金), 60歳 (厚生年金・報酬比例部分)	引き上げ中	2013年より男性年金・給付比例部分の年齢を引き上げ(2025年度までに66歳へ)

2020年までに66歳、36年までに67歳、46年までに68歳に引き上げることが決まっている。10年に発足したキャメロン政権は、66歳への引き上げを20年から6年早めた。65歳への引き上げも20年から18年に短縮した。その理由は、想定された平均余命がさらに伸びると予想されたことによる。

11年4月発表のグリーン・ペーパー(討議資料)「21世紀に向けた公的年金のあり方」で、平均余命にリンクした支給開始年齢の引き上げが提案され、算定式によるが、あるいは一定期間での検証によるかの選択肢が示された。各方面の意見を踏まえ、13年1月に今後の年金制度改善案を示したホワイト・ペーパーが発表された。支給開始年齢については、次の2点が示されている。

- ① 34年から36年にかけて行われる予定の67歳への引き上げを早め、26年から28年にかけて行う。
- ② 政府アクチュアリー局が発表する平均余命にリンクして、5年ごとに支給開始年齢の見直しを行い、決まった場合の国民への周知期間を10年としている。支給開始年齢の決定にあたっては、政府の求めにより政府アクチュアリー局

が平均余命による年金受け取り期間を考慮して、支給開始年齢の変更の勧告を行う。より幅広い要素を検討に取り入れるため、政府系独立機関が健康体の場合の余命、社会経済への影響、地域のばらつきなどを分析する。これらの結果を踏まえ、政府が報告書を作成のうえ法制化を行い、議会で審議する。最初の報告書は17年5月までに発表される予定である。

その他の国の動向

スペインは財政赤字が大きいことから、OECDから支給開始年齢の引き上げを要請されていた。現在は65歳だが、67歳となる。

フランスでは、2010年11月に支給開始年齢を60歳から62歳へ引き上げる改革法が施行された。他の国から見ると低いが、ミッテラン政権の時に若者の就業促進のため、65歳から60歳へ引き下げられた。給付の調整として、満額年金にするための年齢は65歳から67歳に引き上げられている。

オランダでも67歳への引き上げを予定しているが、財政赤字の削減を求めるECJの圧力もあり、25年から23年にスケジュールを早め

たり、職域年金の支給開始年齢も67歳への引き上げが予定されている。

イタリアでは、13年から年金支給開始年齢や退職年齢を平均余命と連動させる。デンマークも65歳から67歳へ引き上げ後、このような連動を実施予定である。これは15年以降、5年ごとに平均余命の伸びを検証し、検証時点から15年後の支給開始年齢を調整する仕組みである。オランダも平均余命との連動を予定している。

日本と欧米の状況の違い

日本と欧米では、退職の考え方に違いがある。欧米では、退職は「ハッピーリタイアメント」である。従業員は心待ちにする。支給開始年齢まで待ちきれず、繰上げ支給で減額されても、年金が出れば退職してしまう。企業も後進道を譲ってもらうために早期退職を奨励していた。支給開始年齢の引き上げと合わせて就労期間の延長のための施策も必要である。

2012年5月に、欧米など22カ国の参加者によるある国際保険ネットワークの総会に招かれて「日本の年金改革」の話をした。

総会の重要テーマに高齢化への対応があり、パネルディスカッションも開かれた。日本は高齢化先進国として注目されており、いろいろな場面で名前が挙がった。少子化の要因などの質問も受けた。医学の進歩により、長寿化は自明のものであり、年金が高齢化により最も大きな影響を受けること、支給開始年齢が長寿化に合わせて調整されないこと世界経済の危機を招くかもしれないという発表もあった。高年齢者には再教育やインセンティブが必要で、長く働いてもらう必要があるという意見もあった。

実際、12年2月には欧州委員会(European Commission)が年金改革に関する白書(政策提言)を発表し、各国の政策実現を促している。白書では、①平均余命の伸びに合わせた就業可能年齢の引き上げ、②早期退職を促すインセンティブの抑制、③生涯教育の充実、④男女別の年金支給開始年齢の統一、⑤老後所得充実の施策の5つを提案している。

米国は定年制が認められないが、欧州では年金支給開始年齢を意識して65歳以上で定年を設定する例が見られたが、一方、英国で

は定年制が廃止された。欧米は引退年齢が早いという印象があるが、海外の就業率の推移(図表4)をみると、就業年齢の上昇が目立ち、状況はだいが変化していることがわかる。この傾向は、特にドイツ、オランダで顕著である。日本は高年齢での就業率は高い水準にあるが、65歳以上での割合は減少している。

公式の支給開始年齢は、通常引退年齢であるが、実際の引退年齢と繰上げ(後下げ)の存在を考慮する必要がある。米国では、62歳から可能減額は年6%程度であり、

ドイツは63歳(前年3.6%)、フランスが56歳(前年1.2%)となる42年加入が必要、イタリアが62歳(前年1.1%)となる%削減で繰上げ可能である。だが、英国では認められていないようである。日本では削減幅は年6%であり、米国並みで国際的には削減率が高いが、支給開始の柔軟性があるといえる。

国際的に見た日本の年金

2011年4月に発表されたOECD対日経済審査報告書の中で、「日本は将来、追加的な年金改革が必要かもしれない。その場合、年金の支給開始年齢をさらに引き上げることが最善の選択肢となるであろう」と結論付けている。この報告書は、ほぼ1年半ごとに日本経済を分析、提言している報告書である。

英国の経済誌「The Economist」は、11年4月9日号で、退職年齢(年金の支給開始年齢)を70歳とすべきという特集を掲載している。そのなかで日本についても言及しており、「労働力人口の減少に合わせて支給開始年齢を上げるべき」「日本の国民は70歳くらいまで働いても、男性でその後15年、女性

で19年の余命がある」と支給期間の長さを指摘している。

「メルボルン・マースー・グローバル年金指数」で、18カ国の公的年金・企業年金全体が、給付水準、制度の持続性、ガバナンスの充実度の点などから評価されている。

12年10月に第4回の結果が発表され、日本は下から2番目と相変わらず下位にとどまっている。低評価の要因の一つとして、長寿寿命にもかかわらず支給開始年齢が低いため、年金の支給期間が長く、制度の持続可能性に懸念があるということが挙げられている。

日本への示唆

日本では希望者全員の原則65歳までの雇用延長が2013年4月から実施された。内閣府の調査では、65歳以上で働きたいという人は約7割を占め、図表4のとおり、実際の就業率でも65歳以上で働く人の割合は20%弱となっており、欧州・主要国の2%から8%台を大きく上回っている。今後は雇用延長を進めながら、多様な働き方を選択できたり、長く働ける環境整備が求められるだろう。企

業年金でも、支給開始年齢の見直しやつなぎ年金としての役割強化などが検討課題となるだろう。公的年金の特例水準の廃止とマクロ経済スライドの実施により、年金額の實質水準は下がっていくことから、老後必要資金との差が拡大していくものと考えられるなかで、今後とも企業年金の役割が重要性を増していくだろう。

※文責は筆者個人にあり、現在または過去に所属した組織の見解を示すものではありません。

参考文献

- ・ OECD, "Pensions at a Glance 2011," March 2011
- ・ OECD, "Pensions Outlook 2012," June 2012
- ・ The Economist: "70 or bust! Why the retirement age must go up," April 9th 2011
- ・ 厚生労働省「終身雇用機関「世界の年金情報」
- ・ 企業年金連合会「新しい企業年金基礎資料」(2012年2月)
- ・ 厚生労働省「海外情勢報告(2011-2012年)」(2013年3月)
- ・ 山崎伸彦「諸外国の年金支給開始年齢等の動向」(週刊社会保険 2010年4月16日)
- ・ White paper: Department for Work and Pensions, "The single-tier pension: a simple foundation for saving," January 2013

(図表4) 海外における就業率の推移(対象人口に対する比率)

国	2000年		2011年	
	60歳~64歳	65歳以上	60歳~64歳	65歳以上
英	36.1%	5.2%	44.4%	8.8%
ド	20.0%	2.7%	44.2%	4.6%
オ	18.8%	3.2%	40.0%	5.4%
スウェーデン	48.3%	10.2%	63.4%	11.8%
フランス	10.2%	1.1%	18.8%	2.0%
米	46.0%	12.9%	50.8%	16.7%
日	51.0%	22.1%	57.3%	19.3%

(出所: OECD)