

# 高齢者雇用と年金制度 のカギは「多様化」

政策調査部 佐川 あぐり / 経済調査部 山口 茜

## 要 約

政府は生涯現役社会の実現に向けて、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、高齢者の多様な就労の選択肢を広げること検討している。高齢者雇用の拡大は個々人の希望をかなえ、また、経済の持続的な成長のための重要な取り組みであり、それを阻害しない中立的な年金制度の整備が不可欠である。本稿では年金制度と高齢者雇用について、2019年の論点を考察した。

年金制度については、受給開始時期の柔軟化などの見直しが見直しが具体策として挙げられる。高齢者の長く働こうというインセンティブとなり得る政策であるが、保険料拠出期間の延長により高齢期の就労が年金額に反映される仕組みとすることが効果的だろう。2019年公表の財政検証結果も踏まえた上で、今後の議論が進められていくものと思われる。

高齢者雇用については、70歳までの就業機会の確保に関して、2019年夏に具体的な制度化の方針が示される予定だ。同一企業内や企業グループ内の継続雇用の拡充に加え、人余り企業から人手不足企業への移動がうまくいくかがカギとなろう。また、同一労働・同一賃金を進める中で、雇用の流動化を促し多様な働き方を可能にしていく必要がある。

## 目 次

- 1章 はじめに
- 2章 年金制度改革の論点
- 3章 高齢者雇用の論点
- 4章 おわりに

## 1章 はじめに

長寿化が進む中で、健康で就労意欲のある高齢者が増えている。現在、政府は生涯現役社会の実現に向けて、高齢者が働ける環境の整備を進めている。政府の未来投資会議、まち・ひと・しごと創生会議、経済財政諮問会議、規制改革推進会議が連名で2018年11月に公表した「経済政策の方向性に関する中間整理」（以下、中間整理）では、65歳以上への継続雇用年齢の引き上げについて70歳までの就業機会の確保を図りつつ、高齢者の希望・特性に応じて多様な選択肢を広げる方向で検討する方針を示している。

また、年金制度については、受給開始時期を自分で選択できる範囲の拡大が、具体的な検討事項として盛り込まれた。2018年2月に閣議決定された「高齢社会対策大綱」においても検討事項の一つとされており、同年4月の社会保障審議会年金部会で議論が開始された。高齢者の働き方の多様性に応じた年金受給の在り方については、2019年に公表される財政検証結果も踏まえて検討されていくものと思われる。

労働市場では、高齢者の就労意欲と企業の人手不足を背景に採用意欲が高まっており、高齢者雇用の拡大は人々の希望をかなえると同時に、経済の持続的な成長のための重要な取り組みである。そのためには、高齢者の多様な就労環境になじむ柔軟な年金制度の整備が不可欠であろう。

そこで本稿では、年金制度の論点として2019年の財政検証と検討段階にある制度見直しについて第2章で論じたい。そして続く第3章では、高齢者雇用の論点として、70歳までの就業機会を確保する際の課題について考察する。

## 2章 年金制度改革の論点

### 1. 2019年財政検証の注目点

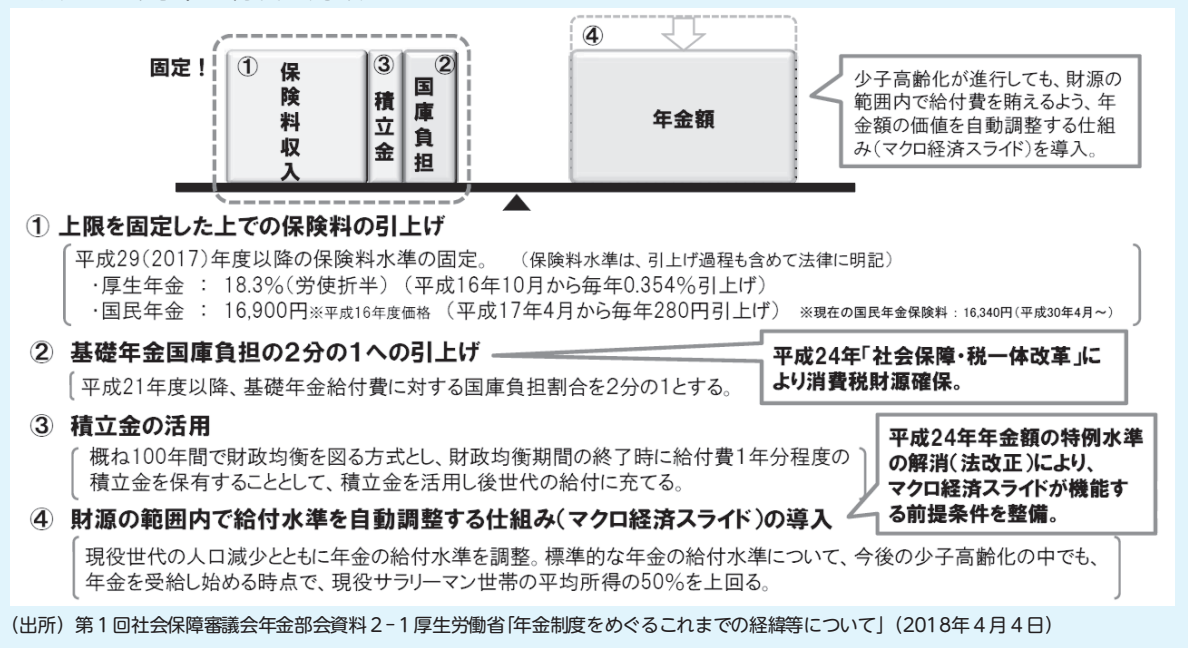
#### 1) 年金財政の枠組み

現在の公的年金財政の基本的な枠組みは、2004年の制度改革で整備されたものである。04年の改革以前は、急速な高齢化の進行により給付と負担のバランスを見直すたびに保険料率が引き上げられ、制度の持続性に対する国民の不安が高まり続けていた。

今でも年金制度に対する不安には根強いものがあるとはいえ、現在は保険料率が固定され、それと国庫負担、年金積立金の運用・取り崩しで得られる3つの財源の範囲内で給付を賄えるよう、給付水準を一定期間、自動的に調整する仕組みとなっている（図表1）。この調整の仕組みが「マクロ経済スライド」であり、制度を支える現役世代の減少と年金受給者の長寿化といった人口動態に応じて調整率が決まる。マクロ経済スライドにより年金額の伸びがどの程度抑えられることになるかという見通しを含め、長期的な年金財政の健全性を定期的（5年に1度）に検証する作業が財政検証であり、2019年にそれが実施される。

マクロ経済スライドがビルトインされたことで財政的な意味では年金の持続性は高まったが、老後の主要な生活資金を賄うという公的年金の役割を踏まえると、スライド調整によって給付水準が極端に下がるのは問題である。財政検証では、将来の給付水準がいわゆるモデル年金の所得代替率で見て50%を確保できるかの確認も行われる。所得代替率とは、現役世代の手取り収入に対する年金額の水準（賃金で測った実質的な年金水準）であり、将来にわたり50%を確保することは法律で規定されている。仮に、5年以内に（次の財

図表1 公的年金制度の財政フレームワーク



政検証までに) 50%を下回る見込みの場合には、政府は公的年金制度の枠組み自体を見直す必要がある。

もっとも、50%というのは、平均的な賃金で40年間働いた夫と専業主婦の世帯の新規裁定時の年金についての話にすぎない。夫婦共働きが一般的となり、単身者も増える中、いわゆるモデル年金で考えることの意義は低下しているだろう。また、既裁定年金は基本的に物価スライドであるため、長期的には実質賃金の上昇に伴って年金受給者個人ベースでは所得代替率は低下していく。

## 2) マクロ経済スライドの問題点

マクロ経済スライドは年金財政の健全性確保のために不可欠な仕組みだが、これまでその調整が行われたのは2015年度の1度のみである。2019年度に2回目の調整発動となる可能性が高いが、スライド調整は賃金や物価の十分な上昇が前提条件になっているため、デフレや低インフレ

下では必要な調整が行えないという問題がある。具体的には、年金額が前年を下回るような調整は行わないというルール(名目下限措置)があるため、給付水準の調整は見込み通りに進んでいないのが現状だ。

その結果、特に基礎年金のスライド調整期間が長期化している。2004年改革時に示された調整終了年は23年度だったが、2009年検証時には38年度(基本ケース)とされ、2014年検証時点には43年度(2009年検証の基本ケースに最も近いとされるケースEの場合)とされた。調整期間が長期化すれば調整終了時点の年金はますます低水準となり、将来の受給者に大きな影響が及ぶ。2019年の財政検証ではこの点も注目されよう。

政府も手をこまねいてきたわけではなく、2016年にマクロ経済スライドについてのルールを一部改善し、2018年度から施行されている。すなわち、賃金・物価上昇時にはその範囲内で前年度までの未調整分を含めて調整することが可能

となった。ただ、名目下限措置は維持されたままであるため、結局のところ賃金や物価が十分に上昇しない限りはスライド調整が行えず、未調整分が積み上がるだけになることも想定される。

実は前回の2014年検証で厚生労働省は、現行制度に基づく検証に加えて、賃金・物価の伸びが低い場合でもマクロ経済スライドによる調整をフルに実施した場合のオプション試算を示している。試算結果からは、現行の仕組みに比べて所得代替率の改善と調整期間の短期化という効果が見られる。特に、経済が低成長のケースにおいての所得代替率の改善効果が大きい結果になっている。

2019年度以降、賃金・物価が安定的に上昇していけばマクロ経済スライドの仕組みが機能することになるため、2019年の財政検証で同様の試算が示されるかは不明である。しかし、経済には不確実性がある以上、調整期間がこれ以上長期化しないよう、名目下限措置の撤廃を急ぐ必要があるのではないか。

### 3) 経済社会の前提の改善

マクロ経済スライドによる調整の遅れという課題がある一方、2019年財政検証には明るい要素もある。出生率の回復や、高齢者や女性の労働参加による労働力率の上昇に伴う被保険者数と保険料収入の増加である。保険料収入の増加は将来の年金給付につながるため原理的には長期的な年金財政に中立的と考えられるが、支え手が増えるという当面の効果は小さくないだろう。これらの前提が改善することで、マクロ経済スライドによる調整期間が短くなることが期待される。

また、年金積立金の収益拡大も大きいだろう。

前掲図表1に示したように、年金給付の財源の一つは年金積立金<sup>1</sup>である。GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）がこれを管理・運用している。長期の財政計算上、年金積立金は100年後に給付費の1年分になるように、一定の運用利回りを想定して活用されている。すなわち、固定された保険料率と国庫負担割合の下で、年金積立金の運用成績が将来の年金の給付水準に影響する。例えば、運用利回りが想定を上回るとマクロ経済スライドによって給付水準を調整する必要性が低下し、反対に運用利回りが想定を下回れば、その調整は長期化することになる。

GPIFの「平成29年度業務概況書」によれば、2001年度から17年度までの平均収益率は年率3.12%であり、累積で63兆円の収益を上げた。年金財政の計算では絶対的な運用利回りではなく、保険料収入の伸びという意味で賃金上昇率とのスプレッドが本質的に重要だが、2001～17年度の賃金上昇率を差し引いた実質的な運用利回りは3.01%であり、この間に年金財政上求められる実質的な運用利回り（0.1%程度）を大きく上回っている。年金積立金の運用が、年金財政の改善に大きく寄与していると言ってよいだろう。

2019年の財政検証ではこれまでの実績が反映された運用利回りが設定されると考えられる。あくまで前提であるため、幅を持つてみる必要はあるが、それによってマクロ経済スライドによる調整終了期間が短期化する効果が期待できる。

## 2. 年金制度の見直しについて

2019年の財政検証結果が注目されるが、将来の年金がこれまでの想定よりも水準が高いと見込

1) 年金積立金は、これまで国民から支払われた保険料のうち年金給付に充てられなかった分が積み立てられたものである。

まれるとしても、あるいはより一層厳しいものになると見込まれるならばなおさら、高齢期になっても希望通りに働くことのできる環境を整備する必要がある。年金制度も多様化する高齢者の就労を阻害しない中立的な仕組みとすることが求められる。

## 1) 在職老齢年金制度

高齢者の就労に影響を与える制度として、在職老齢年金制度がある。この制度は、一定以上の賃金収入がある厚生年金受給者については、年金の一部または全額が支給停止される仕組みである。働くほど年金が減るため、高齢者の就労意欲を削いでいるという指摘がある。もっとも、その影響については、60歳代前半では就労抑制効果が一定程度あり、65歳以上ではほとんどみられないというのが一定の分析に基づく一般的な理解であると思われる。

仮に在職老齢年金制度を廃止するとすれば、年金給付を増やすことになるため財源が必要になる。現行の年金財政の枠組みの中で給付を拡大させれば、マクロ経済スライドによる給付水準の調整を長期化させることになるだろう。つまり、将来の受給者の年金水準が引き下げられることになり、将来の受給者から、現在の比較的高所得の受給者への所得移転が発生する。既にマクロ経済スライドによる調整は遅れており、将来の給付水準の低下が懸念されている。特に、現時点では就労抑制効果がほとんどみられない65歳以上については、制度は廃止せず現状を維持するのが妥当ではないだろうか。

60歳代前半については賃金と年金の合計額が月額28万円を超えると年金の一部支給停止が始まるという基準の引き上げについて、見直しが必要

かもしれない。ただ、60歳代前半の在職老齢年金制度は65歳支給が完成すれば消滅するため、どこまで基準を引き上げるかは慎重な検討が必要だろう。そもそもまずは60歳代前半を現役期として確立することを現在目指しているのであり、60歳代前半の年金は低賃金の場合に限定するのがそれと整合的である。

## 2) 受給開始時期の柔軟化と基礎年金の拠出期間延長

高齢者の就労の多様性に合わせた年金受給の在り方における具体策として、受給開始時期の柔軟化が検討されている。現在は、年金の受給開始は65歳を原則として60歳から70歳の間で自由に選べる仕組みであるが、これを70歳超でも選択できるようにする方向性が示されている。

高齢者の多様な働き方を阻害しない観点からすると、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲を拡大させることは見直しの方向性として正しいだろう。繰り下げ受給を選択し受給開始を先送りすれば年金額は上乘せされる。働く意欲と能力のある高齢者にとっては、なるべく長く働こうというインセンティブにつながる可能性がある。また割り増しされた年金を生涯にわたり受け取ることができるため、長生きリスクへも対応できる。

しかし、現状を見ると2016年度時点で繰り下げ受給を選択している高齢者の割合は受給権者の1.2%程度にとどまっている。現在の繰り下げ受給開始時期の上限を70歳超に引き上げるだけで、高齢者の就労が促進されるとは考えにくい。

より重要な論点として注目したいのは、基礎年金の保険料拠出期間の延長である。マクロ経済スライドによる調整の長期化で基礎年金の水準低下が見込まれる中、基礎年金が増額される何らかの

工夫が必要である。前回の2014年検証におけるオプション試算では、基礎年金の納付年数の上限を40年(20~60歳)から45年(20~65歳)に延長し、その分基礎年金が増額する仕組みに変更した場合を仮定した試算結果が公表されている。現行制度と比較して最終的な所得代替率を6~7%程度押し上げる効果が見込まれ(なお、高齢者も働く社会を想定し65歳以上の在職老齢年金制度は廃止を仮定)、65歳超への繰り下げ受給を組み合わせれば一定の年金水準を確保できるようになる。

受給開始時期の弾力化にしろ、基礎年金拠出期間の延長にしろ、数理的に公正な見直しであれば年金財政上も中立的である。2019年の財政検証に際しては、高齢期の就労を促すと同時に、一定の年金水準を維持できるような知恵のある改正がなされるか注目したい。

### 3章 高齢者雇用の論点

#### 1. 健康な高齢者と就業率の伸びしろ

日本の長寿化が進む中で、健康な高齢者<sup>2</sup>が増加している。Oshio [2018]によると、健康面の制約のみを考えた時の高齢者の就業率は、図表2の通り試算される。現実には、健康であっても就業しない人が少なくないと考えられるため、この試算はあくまで最大値として解釈する必要があるものの、特に65歳以

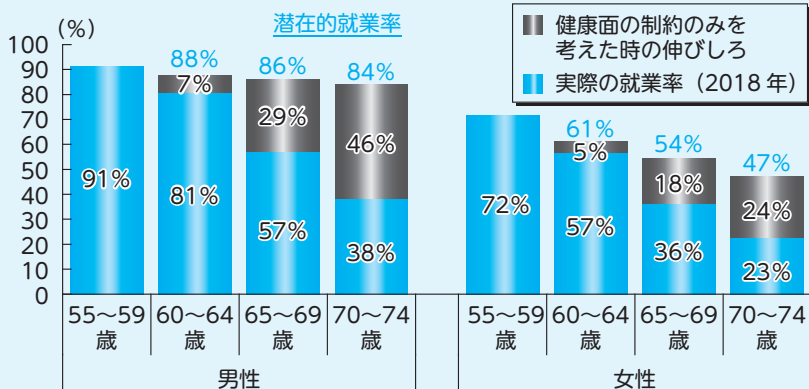
降の労働供給の伸びしろはまだ大きいと考えられる。

内閣府の「高齢者の日常生活に関する意識調査」(2015年3月)によると、60歳以上で仕事をしている人の約8割は65歳を超えても就労したいという意欲を持っている。就労意欲があり能力も備わった健康な人々が就業できていないとすれば、社会として大きな損失と言えよう。

現在、政府は生涯現役社会の実現を政策に掲げている。2018年10月22日に開催された未来投資会議では、70歳までの就業機会の確保を図り、高齢者の希望・特性に応じて多様な選択肢を許容する方向で検討する方針が示された。また、年金に関しても、前述したように受給開始時期の柔軟化が検討されている。年金受給開始時期の柔軟化だけで就業が促進されるとは考えにくい、高齢者の選択肢が増えるという点では好ましいことだろう。

「70歳までの就業機会の確保」に関しては、2019年夏に実行計画が定められ、具体的な制度

図表2 高齢者の潜在的就業率



(注1) 2018年の就業率は、10月までの実績を基に大和総研推計  
 (注2) 50代の個票データを基に、主観的健康状態や疾病診断、機能障害、心理的苦痛、通院中、喫煙、平均余命が「無職確率」に及ぼす影響を推計。60~74歳の男女に係る各指標を基に、潜在的就業率を計算したもの  
 (出所) 総務省、Oshio [2018] “Health Capacity to Work and Its Long-term Trend among the Japanese Elderly”, RIETI Discussion Paper Series 18-E-079から大和総研作成

2) 通常、高齢者は65歳以上を指すが、本章では60歳以上を高齢者として記述している。

化の方針が示される予定だ。そこで、本章では、高齢者雇用の現状を踏まえた上で、70歳までの就業機会を確保する際の課題について検討する。

## 2. 60代前半の雇用状況と課題

2013年度から、希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化され（改正高年齢者雇用安定法）、企業は「定年制の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じることになっている。厚生労働省「平成30年『高年齢者の雇用状況』」によると、2018年6月時点で、65歳までの雇用確保措置のある企業は99.8%に上り、現在、ほぼ全ての企業で65歳まで働ける環境が整備されている。

ただし、改正高年齢者雇用安定法に対応した企業のうち、「継続雇用制度の導入」によって60代前半の雇用を確保している企業は79.3%であり、多くの企業がいまだに60歳定年を維持していることが分かる。その背景には、多くの企業が労働条件をリセットする役割を定年制に担わせていることがある。

終身雇用を前提とする日本の雇用形態では、若年時には生産性以下の賃金にとどまるが、壮年期には生産性を上回る賃金水準まで高まっていくという年功賃金制度が、長年の勤務を促すための工夫として取り入れられてきた。そして、定年時に雇用者がこれまで企業に貢献してきた生産性の累

計と、それへの対価（賃金）の累計の帳尻が合うような仕組みになっている。そのため、65歳までの雇用確保が義務付けられたからといって、賃金カーブを調整することなく単純に定年を延期し、生産性を上回る賃金を支払い続けることは、企業にとって考えにくい。

そこで、多くの企業は一度正社員としての契約を終了し、非正規社員として再契約することで対応している<sup>3</sup>。そうすることで、賃金を大きく引き下げるのが容易になっている<sup>4</sup>。

定年をきっかけとする賃金の大幅な低下は、年功賃金・終身雇用を背景とする企業の事情を踏まえると合理的な部分もある。しかし、仕事内容が大きく変わらないにもかかわらず賃金が大きく変化することで、高齢雇用者のモチベーションを下げってしまう面もあり、高齢者活用の観点からは、問題の多い慣行と考えられよう。

## 3. 60代後半の雇用の課題

以上のように、60歳前半の雇用については、賃金面などの課題は残っているものの、就業面では改正高年齢者雇用安定法の要請もあり、ほぼ全ての企業で65歳まで働ける環境が整備されている。しかし、65歳を超えると状況は一変する。厚生労働省「平成30年『高年齢者の雇用状況』」によると、2018年6月時点で、66歳以上になって働ける制度のある企業は、27.6%にとどまる。

3) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [2016a] が、60代前半の継続雇用者の雇用形態について企業に尋ねたところ（複数回答）、回答した企業は、「正社員」が34.2%、「嘱託・契約社員」が60.7%、「パート・アルバイト」が21.7%であった。従業員規模が大きくなるほど、「正社員」の回答率は低く、「嘱託・契約社員」「パート・アルバイト」の回答率が高い。

4) 企業が賃金を大きく引き下げる理由としては、高年齢雇用継続給付金が影響している可能性も指摘されている。高年齢雇用継続給付金とは、60代前半の雇用の継続を援助、促進するための制度で、一定の条件を満たし、賃金が60歳到達時に比べ75%未満に低下した際支払われる給付金のことである。独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [2015] によると、定年後も同じ会社で継続して仕事をした人について、定年に到達した直後に賃金額が減少したと答えた人は80.3%存在する。そして、その減少額は「41～50%」が24.2%と最も多くなっている。この減少額について、独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [2016b] では、「高年齢雇用継続給付を最大限に受給するためには4割削減した場合であることと符合している」と指摘している。

これは、希望者全員を対象にした制度だけでなく、基準を満たした人を対象にした制度も含まれる数値である。65歳を超えると、就労意欲があり能力も備わった健康な人々であっても、年齢を理由に就労できない企業が多いのが現状だ。

現在、70歳までの就業機会を確保する方向で検討が進められているが、60代後半についてそれはどのような形で行われるべきであろうか。例えば、企業の雇用義務を単純に70歳まで延長するという形ではうまくいかないだろう。60代前半の雇用者に関して、処遇や配置、人員構成に課題を抱える企業は多く<sup>5</sup>、それを解決しないままに、さらに60代後半の雇用者も加われば、立ち行かなくなると考えられる。こうした事情を考慮して、2018年11月26日に公表された中間整理では、「65歳までの現行法制度は、混乱が生じないよう、改正を検討しない」ことが示された。

したがって、60代後半の就業機会の確保は、同一企業や同一企業グループ内での継続雇用の拡充に加え、人余り企業から人手不足企業への移動がうまくいくかがカギになる。これまで、日本では同一企業で働き続けることが前提となってきたが、他の在り方も模索する必要が出てきたと言える。これは60代後半に限った話ではなく、労働市場全体の在り方を見直す時が来ているということだ。日本のこれまでの慣習を時代に合わせて少しずつ変えていくことで、多様な働き方を可能にしていく必要がある。

例えば、日本は年功賃金制度により、年齢によって生産性と賃金に乖離が生じている部分がある。そうした乖離を少しずつ縮小していくことは、賃

金カーブのフラット化へとつながるだろう。そして、賃金カーブのフラット化は、生涯現役社会の構築にもつながっていく。

まず、離職コストが低くなることで、雇用の流動化が促進され、人余り企業から人手不足企業へと移動が起こりやすくなる。そうすれば、同一企業で働き続ける以外の選択肢を多くの人が持てるようになるだろう。

また、賃金カーブがフラット化すれば、前述したような、定年制に労働条件をリセットする役割を担わせる必要がなくなるため、定年制の廃止を検討するという企業も出てくるだろう。そうすれば、年齢に関係なく、意欲や能力が備わった健康な人々が多様な働き方をしやすい環境になる。

このように、多様な働き方が可能になる環境を整備していく中で、雇用者側も生涯現役社会を見据え、若年期だけでなく壮年期も含めた職業能力の向上が必要になろう。その中で、個々の労働者が高めた能力を最大限に発揮するには、企業内外問わず客観的に評価することのできる制度を構築し、能力の見える化を進めていく必要がある。具体案として、厚生労働省の雇用政策研究会がまとめた「平成27年度雇用政策研究会報告書」（2015年12月）では、「業界団体が主体となって実践的な検定を整備し、企業横断・業界内共通の能力評価ができるように推進していくこと」が挙げられている。能力の見える化が進めば、雇用者が能力開発を行う動機付けになる一方で、企業にとっても欲しい能力を持った人を雇用しやすくなるだろう。

このように、高齢者の就業機会の確保は、さらなる働き方改革のきっかけと捉えるべきであり、

5) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [2016a] によると、60代前半層の雇用確保にあたって課題となっている点について、「管理職社員であった者の扱いが難しい」（23.0%）、「若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる」（20.7%）、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」（19.6%）、「高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」（16.6%）と回答する企業が比較的多い（複数回答）。



高齢者の働き方だけでなく、日本の労働市場全体の在り方を見直す機会であるべきだろう。

## 4章 おわりに

これまでの高齢者雇用政策は、公的年金の受給開始年齢の引き上げに伴い、定年年齢の引き上げや継続雇用の義務化などで対応されてきた。つまり、年金を受給するまでは働ける環境を整備する（働けるうちは年金を支給しない）、という政策であったと言える。

しかし、日本の長寿化が進む中で、健康な高齢者は増加している。就労意欲があり能力も備わった高齢者が働ける環境を整備することは、年金財政、ひいては、日本経済全体にとってプラスであり、それを阻害しない中立的な年金制度の整備が不可欠である。

具体的な見直し策の一つが受給開始時期の柔軟化である。受給開始時期を先送りすればより手厚い年金を受け取ることができるため、働く意欲と能力のある高齢者にとって、長く働こうというインセンティブにつながる。加えて、基礎年金の保険料拠出期間を延長し、高齢期の就労によって年金額が増える仕組みへの変更も同時に検討することで、高齢者の雇用拡大につながることを期待される。

もっとも年金制度の見直しについては、2019年の財政検証結果も踏まえた上で議論が進められていくものと思われる。2019年の財政検証では、年金財政上プラスに作用するような経済前提が設定されると見込まれる。しかし、マクロ経済スライドによる給付水準の調整が遅れており、これらが将来世代の所得代替率にどう影響してくるかが注目される。また、将来の受給者の給付額への影

響を考えれば、スライド調整期間が短期化するようには制度を見直していく必要があるだろう。

一方、政府が目指す60代後半の就業機会の確保には、企業の雇用義務を単純に70歳まで延長するという形では無理がある。継続雇用の拡充に加え、人余り企業から人手不足企業への移動がうまくいくかがカギとなろう。これまで、日本では同一企業で働き続けることが前提となってきたが、他の在り方も模索する必要が出てきたと言える。これは高齢者に限った話ではない。高齢者の就業機会の確保は、さらなる働き方改革のきっかけと捉えるべきだろう。

例えば、日本は年功賃金制度により、年齢によって生産性と賃金に乖離が生じている部分がある。そうした乖離を少しずつ縮小していくことは、賃金カーブのフラット化へとつながるだろう。そして、それは生涯現役社会の構築にもつながっていく。具体的には、離職コストが低下することで雇用の流動化が促進される。また、定年制に労働条件をリセットする役割を担わせる意味がなくなるため、そもそも定年制を廃止するという企業も出てくるだろう。そうすれば、年齢に関係なく、意欲や能力が備わった健康な人々が多様な働き方をしやすい環境になる。

高齢者雇用の拡大は日本経済の持続的な成長において重要な取り組みであり、このことが公的年金制度の持続性を高める効果も期待される。2019年の財政検証結果も踏まえ、今後どのように高齢者の就労に中立的な年金制度の整備が進められていくかが2019年の論点と言える。また、「70歳までの就業機会の確保」に関しては、2019年夏に実行計画が定められ、具体的な制度化の方針が示される予定だ。2019年の論点の一つとして、引き続き注目していきたい。

【参考文献】

- ・Oshio [2018] “Health Capacity to Work and Its Long-term Trend among the Japanese Elderly”, RIETI Discussion Paper Series 18-E-079
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [2014] 「改正高齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したか—『高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査』結果—」調査シリーズ No.121
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [2015] 「60代の雇用・生活調査」調査シリーズ No.135
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [2016a] 「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」調査シリーズ No.156
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [2016b] 「労働力不足時代における高齢者雇用」労働政策研究報告書 No.186

[著者]

佐川 あぐり (さがわ あぐり)



政策調査部  
経済システム調査グループ  
研究員  
担当は、年金に関する制度や運用

山口 茜 (やまぐち あかね)



経済調査部  
研究員  
担当は、日本経済、経済構造分析