

2021年9月6日 全9頁

75歳まで働ける社会で年金を豊かに

企業に望まれる高齢者の就業環境改善と多様な働き方の整備

政策調査部 研究員 佐川あぐり

[要約]

- 公的年金の給付水準の抑制が見込まれる中、豊かな老後を送るためには年金受給額を厚くする発想が求められる。この点、年金の視点からも高齢期にできるだけ長く働くことが本質的な備えとなる。2020年の年金改正では、より長く就労することと組み合わせることで高齢期の経済基盤を充実させることができる制度への見直しが行われた。
- 現在、65歳まで働ける一応の環境は整備されつつある。だが、継続雇用による賃金引下げが、高齢者の就業意欲を低下させている点は課題である。また、65歳以降も働ける社会を実現していく上では、フリーランスなど雇用以外の働き方や、テレワーク、短時間労働など、より多様で柔軟な働き方の選択肢を拡大することが望ましい。
- まずは65歳までの就業環境の改善が喫緊の課題であり、同時に70歳、75歳とより長く働ける社会の実現を着実に目指していく必要がある。企業には高齢者雇用への取り組みを若年・壮年層も含めた就業環境全体を見直すきっかけとすることが求められ、政府には働き方が違って中立的な年金税制の構築が求められる。

年金受給開始時期のより柔軟な選択やより長期のDC積み立てが可能に

少子高齢化の進展により、公的年金の給付水準は中長期的に引き下げられる見込みである。拙稿「2019年財政検証をどう見るか」(大和総研レポート、2019年9月5日¹)で述べたように、2019年財政検証結果(厚生労働省)では、モデル世帯の新規裁定時の年金給付水準が2019年度の所得代替率²61.7%から将来的には50%近くまで低下していくことが示されている。

寿命が伸びることにより、退職時期が同じであれば退職後を過ごす時間は長くなり、年金の重要性が増す。より豊かな老後を送るためには、公的年金と企業年金を含む私的な年金を合わせた毎月の年金受給額を厚くする発想が求められる。本質的に望まれるのは高齢期もできるだけ長く働くことだが、それは稼得所得が生活資金となるというだけの意味ではない。厚生年金に

¹ https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/social-securities/20190905_021010.html

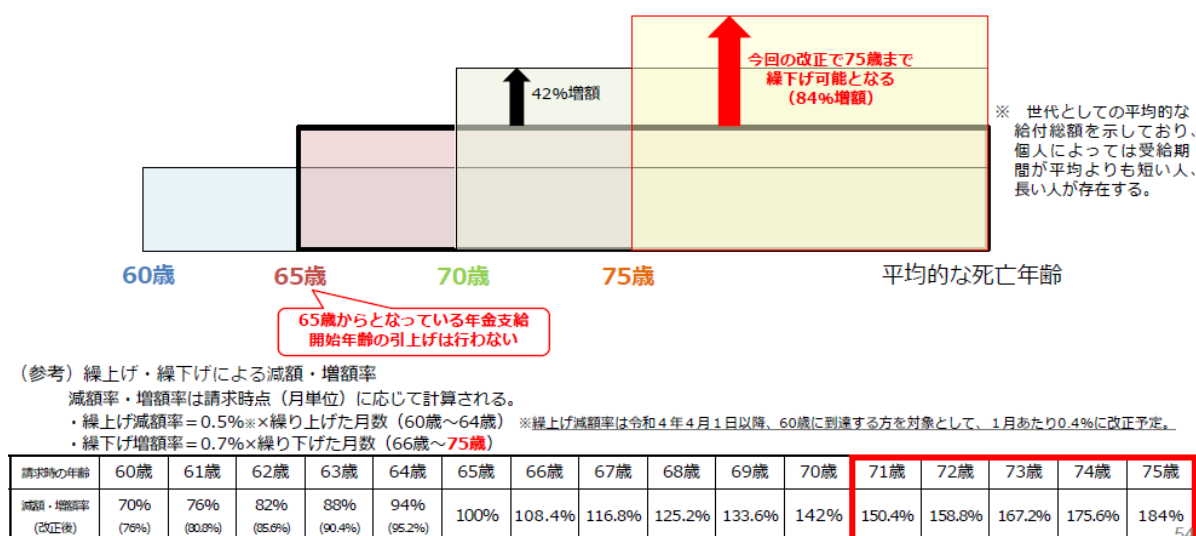
² 現役世代男子の平均手取り収入額に対するモデル夫婦世帯(夫が平均賃金で40年間働いたサラリーマンであり、妻が40年間第3号被保険者であった世帯)の年金額の水準。

しる確定拠出年金にしる、就労継続に伴って保険料や掛金の拠出期間を延ばすことで年金の水準を引き上げることができる。また、就労していれば公的年金の受給開始を遅らせることが可能となり、割り増しの年金を受け取ることもできる。2020年の年金制度改革では、より長い多様な形での就労という変化を年金制度に反映させ、長期化する高齢期の経済基盤を充実できるような仕組みが見直された。

(1) 受給開始時期の選択枝の拡大

これまで公的年金の受給開始時期は、65歳を原則としつつ60歳から70歳の間で選べる仕組みだったが、この上限が75歳まで引き上げられた(2022年4月施行)。65歳より早く受け取り始めた場合(繰上げ受給)には65歳から受給するよりも減額された年金を受け取り、65歳より遅く受け取り始めた場合(繰下げ受給)には65歳から受給するよりも増額された年金を生涯にわたり受け取ることができる。2022年4月以降の繰上げ減額率と繰下げ増額率は図表1に示す通りであり、上限の75歳で繰下げ受給すれば年金額は84%増額される。施行前は、70歳の繰下げ受給で最大42%の増額率であったから、毎月の年金という視点で見れば、より充実した年金を受け取る選択が可能になる。

図表1 受給開始時期の選択枝の拡大



(出所) 厚生労働省「[年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律参考資料集\(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布\)](#)」

就労を延長した上で繰下げ受給を選択すれば年金水準の低下を回避できることは、2019年財政検証の際にオプション試算で示された。それによれば、65歳まで働いて(就労期間は20~65歳の45年間)65歳から年金を受給する場合と、75歳まで働いて(就労期間は20~75歳の55年間)75歳から受給する場合の所得代替率を比較すると、前者は53.9%だが、後者は95.2%と大幅に高くなる(経済前提:経済成長と労働参加が進むケースⅢ)³。より長く働いてより長く保

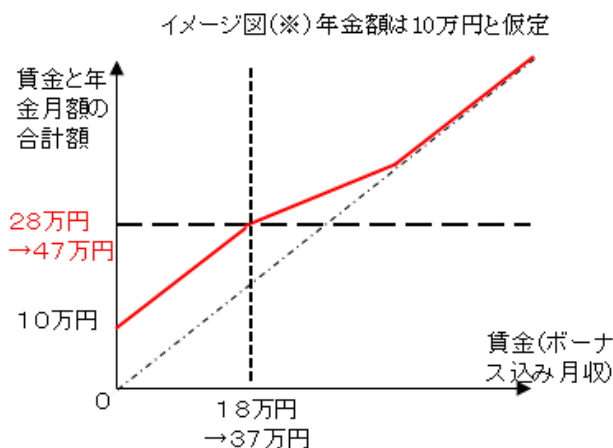
³ 現在、基礎年金の拠出期間は最長40年(20~60歳)であり60歳を超えて働いても基礎年金は増加しないが、厚生年金の拠出期間は70歳未満であるため、厚生年金適用事業所に就労した場合の70歳直前までの期間

険料を拠出し受給開始時期を遅らせれば、将来の年金受給者（今の現役世代）も、高い給付水準を確保できる可能性は十分にある。

（２）在職老齢年金制度の見直し、在職定時改定の導入

（１）で述べた受給開始時期を遅らせることで所得代替率を高める選択をするためには、多くの場合は高年齢期になっても就労を続けることが大前提であるだろう。この点、現在の在職老齢年金制度（在老）は、一定以上の賃金収入がある年金受給者について年金の一部または全額が支給停止される仕組みであり、年金額が減らないように就労時間等を抑えて働く高齢者が多いことから、高齢期の就労を阻害する要因と指摘されてきた。特に、60～64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象としたいわゆる低在老について、就労を抑制する効果が大きいことが多くの実証研究で示されてきた⁴。

図表 2 低在老の年金支給停止のイメージ



(出所) 厚生労働省ウェブサイト「[年金制度改革法（令和2年法律第40号）が成立しました](#)」より抜粋

2022年4月からは、この低在老について年金の支給が停止される基準（賃金と年金の合計月額）が現行の28万円から47万円に引き上げられる⁵。低在老は現在進められている受給開始年齢の引上げが完了すれば消滅する制度であるが、それは男性で2025年度、女性で2030年度であるため、それまでの間の効果として、この見直しにより就労を積極化させる人々が増えることが期待できる。

また、年金を受給しながら就労する人々の経済基盤を充実させる観点から、2020年の改正では在職定時改定の仕組みが導入された。現在、厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合、在職中に被保険者として支払う保険料は退職時や70歳到達時に年金給付の増額として反映されることになっているが、2022年4月からは65歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者について

の分は厚生年金（報酬比例年金）が増額される。現行制度では、70歳を超えて就労しても保険料拠出がないため報酬比例年金も増加しない。

⁴ 神田慶司、佐川あぐり「在職老齢年金の見直しは必要か」（大和総研レポート、2018年8月20日）

https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/social-securities/20180820_020268.html

⁵ 65歳以上を対象とした在職老齢年金制度（高在老）に関しては、年金の減額または支給停止となる現行の基準（47万円、低在老とは異なり基礎年金は対象外）について2020年の制度改革では見直されなかった。

は、納めた保険料に応じて年金額が毎年 10 月に改定されることになった。退職もしくは 70 歳到達を待たずに年金額が毎年増えるのであれば、高齢期も就労を継続しようという意欲に良い影響を与えるのではないか。

(3) 確定拠出年金 (DC) の加入可能要件の見直し等

また、企業が掛金を拠出する企業型 DC と個人が拠出する個人型 DC (iDeCo : イデコ) がある確定拠出年金 (DC) においても、高齢期の就労拡大に合わせて老後の備えを充実できるよう、加入可能年齢と受給開始年齢の上限が引き上げられた。

加入可能年齢の上限は、企業型 DC が 65 歳未満から 70 歳未満へ、iDeCo が 60 歳未満から 65 歳未満へ引き上げられた (2022 年 5 月施行)。掛金を拠出し運用する期間が延びれば、年金資産をより増やすことが可能となる。また、DC (企業型 DC・iDeCo) の年金受給開始時期は 60~70 歳までの間で選択可能であったが、上限が 75 歳に引き上げられ、施行後は 60~75 歳までの間に受給開始が可能になった (2022 年 4 月施行)。企業型 DC の加入者が 75 歳まで受給開始を遅らせる場合、加入可能年齢である 70 歳を超えて掛金を拠出することはできないが、受給開始上限年齢の 75 歳までの 5 年間は、それまで積み立てた資産を運用することで、分配金を非課税で再投資するメリットを享受できる。

65 歳までの雇用確保措置、ほぼすべての企業で導入済み

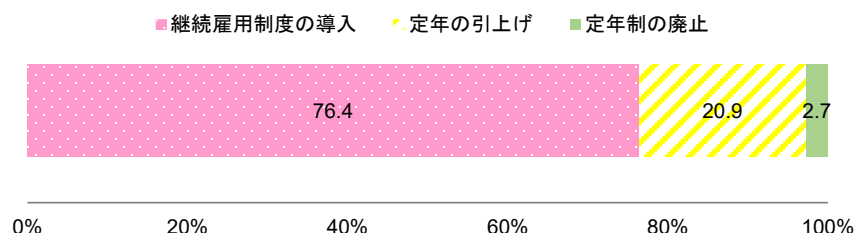
2020 年の年金制度改正では、高齢者の就業拡大に合わせて高齢期の経済基盤を充実できるように制度が見直された。年金受給額を増やすためには、より長く働き、より長く運用するのが望ましいが、高齢期における実際の就業環境はどのような状況だろうか。

現在、65 歳まで働ける一応の環境は整備されつつあるとあってよいだろう。1985 年の年金制度改正により厚生年金の支給開始年齢が 60 歳から 65 歳に引き上げられたことに伴い、少なくとも年金を受給するまでは働き続けられるように、高年齢者雇用安定法が改正されてきたことが大きい。2004 年の同法の改正 (2006 年 4 月施行) により、65 歳までの雇用確保措置 (「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) が企業に義務付けられ、2013 年度以降は希望者全員が対象となった。厚生労働省「令和 2 年『高年齢者の雇用状況』集計結果」によると、65 歳までの高年齢者雇用確保措置 (以下、雇用確保措置) がある企業は 2020 年 6 月時点で 99.9% と、ほぼすべての企業で働ける環境が整備されている。

雇用確保措置がある企業の内訳を見ると「継続雇用制度の導入」が 76.4% と高く、「定年の引上げ」は 20.9%、「定年制の廃止」は 2.7% である (図表 3)。継続雇用制度の大半は定年後に新たに雇用契約を結ぶ再雇用制度であり、多くの企業は 60 歳を定年年齢としたまま 65 歳までは継続雇用によって雇用を維持している。継続雇用制度は、従業員にとって定年後の就職先を探す必要はなく慣れた環境で働き続けられ、企業にとっては高年齢の従業員を即戦力として雇用

できるというメリットがある。総務省「労働力調査」によると、2004年に51.5%（男性65.4%、女性38.4%）だった60-64歳の就業率は、2020年に71.0%（男性82.6%、女性59.7%）まで大きく上昇しており、高齢者雇用安定法の効果が大きいと考えられる⁶。

図表3 65歳までの雇用確保措置の内訳（2020年6月）



(注)全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業164,151社のうち、雇用確保措置を実施済みの164,033社。
(出所)厚生労働省「令和2年『高齢者の雇用状況』集計結果」をもとに大和総研作成

課題は継続雇用者の就業意欲の低下

ただし、大半の企業が継続雇用制度を導入する理由としては、再雇用後の具体的な雇用条件の規定がないことが大きい⁷。すなわち、企業は正社員としての雇用を一度リセットして非正規で再雇用したり、仕事内容や勤務時間を変更して賃金を引き下げたりするなど、企業の裁量で再雇用時の雇用条件を提示しコストを抑えている。

もともと、多くの企業は、若年時には生産性以下の賃金を支払い、壮年期から定年時にかけて生産性を上回る賃金を支払うという長期雇用を前提とした賃金体系を長らく慣行としてきたという経緯があるため、継続雇用後も定年前と同水準の賃金を支払い続けることは現時点では現実的でない。また、労働者側にとっても、継続雇用後の賃金は高齢者雇用継続給付金の受給や在職老齢年金制度による年金減額などとの関係を計算しつつ、定年後も働ける雇用の安定と引き換えに、定年前と比べて低下した処遇を受け入れているとも考えられる。労働政策研究・研修機構（2020a）⁸によると、55歳当時雇用者で定年後または60歳以降も仕事をした人のうち、7割以上が「賃金額は減少した」と回答している。それに対し回答者本人はどう感じたかを尋ねたところ（複数回答）、「雇用が確保されるのだから、賃金の低下はやむを得ない」との回答が31.9%と最も多かった。

だが、それ以外の回答を見ると、「仕事がほとんど変わっていないのに、賃金が下がるのはおかしい」が27.2%、「会社への貢献度が下がったわけではないのに、賃金が下がるのはおかしい」が18.6%と、賃金低下を容認していない声もある。定年後の継続雇用の際の賃金の引下げは高

⁶ 継続雇用制度により60歳代前半の就業率が向上したと結論付ける実証研究は多い。近藤絢子（2014）「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか—高齢者雇用安定法改正の政策評価」（労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.642/January 2014、pp.13-22）参照。

⁷ 労働政策研究・研修機構（2021）「70歳就業時代の展望と課題—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—」労働政策研究報告書No.211、2021年6月18日

⁸ 労働政策研究・研修機構（2020a）「60代の雇用・生活調査」JILPT調査シリーズNo.199、2020年3月31日

齢社員の就業意欲を低下させる面があることが指摘されており⁹、より長く働ける環境整備を進める観点からは課題といえよう。

今後、労働力人口の減少に伴い人手不足が深刻化していく中、企業の成長戦略にとって高齢者の活用は欠かせない要素であり、就業意欲の低下により高齢者の潜在的な能力を引き出せないとすれば、大きな損失である。当然ながら、継続雇用後の賃金が大きく低下しないように賃金体系を見直したり、高齢者の働きに応じて評価する制度を導入したりするなど、高齢者がより長く働ける環境整備に取り組む企業も見られる¹⁰。また、労働政策研究・研修機構（2020b）¹¹によると、定年年齢を65歳とする企業は、60歳とする企業と比べて継続雇用者の平均年収が高いという。65歳までの雇用確保措置として「定年の引上げ」を行った企業は2013年6月時点では16.0%であったが、前掲図表3で示したように2020年6月時点で20.9%まで構成比が高まっている。65歳までの雇用確保に取り組んできた企業では、処遇や配置、社内の人員構成などの課題に直面したケースが少なくないだろうが、徐々にそのノウハウは蓄積されてきていると思われる。

また、政府は継続雇用の延長や定年の引上げを行う企業等に対する「65歳超雇用推進助成金」の支給や、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）において、実務的な知識や経験を有する専門家である65歳超雇用推進プランナーや高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言サービスなどの支援事業も実施している。アドバイザーへの相談は無料（企画立案など一部有料）であり、多くの企業が活用できるのではないかと考えられる。

66歳以上の就業環境の整備が今後の重要な課題

2020年の年金制度の改正では、75歳から年金を受給することもできるよう選択肢が拡大された。この趣旨を踏まえると、75歳まで働ける環境整備を進めることが重要である。もっとも、確認したように65歳までの雇用確保についても課題が残されていることに加え、前出の厚生労働省「令和2年『高齢者の雇用状況』集計結果」によると66歳以上でも働ける企業は2020年6月時点で3割程度にとどまっているなど、70歳まで働く環境整備もまだまだ不十分である。そうだとすれば、65歳までの就業環境の改善を労使双方の立場から加速させつつ、70歳、75歳

⁹ 久米功一、鶴光太郎、佐野晋平、安井健悟（2019）「定年後の雇用パターンとその評価—継続雇用者に注目して」RIETI Discussion Paper Series 19-J-002、2019年1月

¹⁰ 高齢・障害・求職者雇用支援機構『エルダー』「80歳までの定年後再雇用契約を可能にしシニア層の豊富な経験や能力を活用」（2021年1月号、pp.1-4）、「年齢上限なしの雇用の継続や柔軟な働き方が社員との信頼関係を生む」（2021年5月号、pp.1-4）、「高齢者の職場探訪 北から、南から 積極的な高齢者雇用と地域貢献で地元の業界を牽引」（2020年10月号、pp.42-45）、「高齢者の職場探訪 北から、南から 70歳を過ぎても働ける規則を整え70歳以上の社員100人が活躍中」（2021年4月号、pp.28-31）、日本経済新聞「シニア人材も成果主義 競争促し生産性向上」（2021年2月5日）参照。

¹¹ 労働政策研究・研修機構（2020b）「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」JILPT調査シリーズNo.198、2020年3月31日。フルタイム勤務の継続雇用者の平均年収は、定年年齢を「60歳」「61～64歳」「65歳」「66歳以上」とする企業順に「369.8万円」「388.8万円」「411.5万円」「333.2万円」という結果が示されている。なお、「66歳以上」の企業の平均年収が低いのは、該当する企業の多くが相対的に規模の小さな企業であり、小規模企業の年収は規模の大きな企業よりも低いと想定されたと調査では述べられている。

と段階的により長く働ける社会の実現を目指していくことが必要となろう。

2020年の高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月からは70歳までの就業機会確保措置が企業の努力義務とされた。70歳までの定年引上げ・継続雇用制度の導入や定年廃止以外に、他社での継続雇用や、事業主と業務委託契約を結ぶ制度や事業主が実施する社会貢献事業に従事できる制度など、雇用によらない働き方を整備する選択肢も新設された（図表4）。努力義務のため企業がどこまで対応するかには懐疑的な見方がある¹²、新しい働き方の選択肢には労働安全上の問題といった課題もある。また、新しい選択肢が用意されても多くの企業は65歳までの雇用確保措置を70歳まで延長して対応するのではないかとの見方もあるが¹³、改正法は施行されたばかりであり、65歳までの雇用の現場を今後どう改善させられるかが、60歳代後半の雇用にも大きく関係するだろう。

図表4 70歳までの就業機会確保措置の概要

<p>改正の趣旨</p> <p>少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。 個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。</p>	
<p>現行制度</p> <p>事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。 ※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）</p>	
<p>改正の内容（高齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。 ○ 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。 	
<p><高齢者雇用確保措置>（65歳まで・義務）</p> <p>現行</p> <ul style="list-style-type: none"> ①65歳までの定年引上げ ②65歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む） ③定年廃止 	<p>新設 <高齢者就業確保措置>（70歳まで・努力義務）</p> <p>創業支援等措置（雇用以外の措置） （過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入）</p> <ul style="list-style-type: none"> ④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に <ul style="list-style-type: none"> a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入 ③定年廃止

（出所）厚生労働省「[改正高齢者雇用安定法概要](#)」

また、高齢期における多様な就業機会の選択肢を用意する方向性は望ましいと考えられる。内閣府「平成29年高齢者の健康に関する調査結果（全体版）」によると、就業している55歳以上の男女を対象に、現在の健康状態が維持されとした場合の退職希望年齢までの希望する働き方について尋ねたところ、66～70歳までの就労を希望する人の35.0%は「社員・職員（在宅以外）」と回答しているが、「自営業・個人事業主・フリーランス（家族従業者を含む）」も30.7%

¹² 高齢・障害・求職者雇用支援機構『エルダー』「高齢者が長く働ける環境の整備が持続可能な社会づくりの基本条件」（2020年9月号、pp.1-4）

¹³ 堤健造（2020）「高齢者雇用の現状と課題」『調査と情報-ISSUE BRIEF-』No.1091（2020.3.5）、国立国会図書館

という結果であった。

フリーランスなどの雇用によらない働き方に対する高齢者のニーズは高く、すでにフリーランス契約での就業を解禁した企業も見られる¹⁴。また、2021年3月には「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省）が策定され、フリーランスに関連するルール整備が進められた。近年のギグ・エコノミー（インターネットを通じて短期・単発の仕事を請け負い、個人で働く就業形態）の拡大は、高齢者雇用の拡大にも貢献すると期待されている。今後は、フリーランス契約での就業を取り入れる企業が増えてくるかもしれない。

また、高齢者の体力や運動能力は明確な向上傾向にあり、健康上支障がなく働く意欲が高い高齢者を雇用したいと考える企業は多いが¹⁵、66歳以上となると65歳までと比べて健康面や意欲などの個人差が大きくなると思われる。従って、65歳以降の雇用促進のためには、労働時間や就業場所などの柔軟性が求められるだろう。例えば、前出の内閣府調査では、66～70歳での就業を希望する人の4割以上が週30時間未満の就業を希望しており、週2～3日の勤務や短時間労働などの働き方は、60歳代後半層のニーズに合致するだろう。就業場所の点では、近年コロナ禍で普及したテレワークも活用できそうだ。内閣府「令和3年版高齢社会白書」では、65歳の定年後も働く高齢者のテレワークを実践した企業の事例が紹介されており、テレワークが高齢者の就業意欲やワークライフバランスの向上につながったとの報告もある。

今後に向けて

本稿では、高齢期の経済基盤を充実させる年金制度の改正と高齢期の働き方の関係という視点から、より長く働くための環境整備がますます重要になっていることを述べた。高齢者の就業においては、65歳までの継続雇用措置に課題が残る中、70歳までの就業機会の確保措置は始まったばかりである。しかし、現在、公的年金の受給開始年齢は段階的に引き上げられており、男性は2025年度、女性は2030年度以降、全員が65歳となる。また、2025年には団塊世代（1947～1949年生まれ）がすべて75歳以上となり、医療や介護需要の増加に伴う社会保障費の増大が見込まれている。さらに2040年には、その子世代にあたる団塊ジュニア世代（1971～1974年生まれ）がすべて65歳以上となる。これら年金受給開始年齢の引上げや、人口構成の変化を踏まえると、まずは65歳までの就業環境を改善することが喫緊の課題であり、同時に70歳、75歳とより長く働ける社会の実現を着実に目指していくことが必要となろう。

企業には、高齢者の柔軟な働き方を実現できる業務内容や処遇について、高齢者の就業意欲に与える影響を考慮しつつ検討していくことが求められる。それは高齢者のためにとだけでなく、高齢者が生き生きと働ける職場では、若年・壮年層の中にも長く働き続けようという意識が醸成されることにもつながるのではないかと。高齢者雇用への取り組みは、若年・壮年層も

¹⁴ 日本経済新聞「シニア人材も成果主義 競争促し生産性向上」（2021年2月5日）。

¹⁵ 内閣府「令和元年度 年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）－『令和』新時代の日本経済－」

含めた就業環境全体を見直すきっかけでもあるだろう。企業には生涯現役で働ける社会の実現に向けて役割を果たすことが、これまで以上に求められていくだろう。

また、政府の役割も大きい。冒頭でも述べたように、公的年金の給付水準が引き下げられる見込みであり、公的年金と私的年金を組み合わせる老後に備えるという考え方が重要になっている。働き方の違いによって各種年金の拠出・給付に係る税制の取り扱いが異なる点を見直し、働き方で有利・不利が生じない中立的な制度の構築も急がれる。