# **Economic Trends**

発表日:2019年6月13日(木)

## 骨太・成長戦略 2019 のポイント(高齢者雇用・年金編)

~更なる高齢化を見据え、70歳までの就業確保措置を規定へ~

第一生命経済研究所 調査研究本部 経済調査部 副主任エコノミスト 星野 卓也(Tel:03-5221-4547)

## (要旨)

- 〇今回の骨太・成長戦略のポイントの一つが高齢者の就労拡大に向けた雇用・年金制度の改革だ。
- 〇今回方針では70歳までの就業確保措置を企業に求めることを明記。従来の定年延長などに加え、他企業への就職や起業する際の支援なども就業確保措置として認める。当面は企業の努力義務、後に義務化の方針だ。65歳の継続雇用措置においても、希望者全員の義務化までには努力義務化から十余年を掛けており、義務化までには相応の時間を掛けることとなろう。
- 〇年金制度においては、①年金繰り下げオプションの拡充、②在職老齢年金の縮小廃止、③短時間 労働者への被用者保険の拡充、が掲げられている。
- 〇いずれも単発での高齢者就業促進効果は大きく無いだろう。しかし、2040年・団塊ジュニア世代 の高齢化を見据えた対応は早期に進めるべき課題であり、政策のベクトルの方向を揃えることに は意味があろう。一歩ずつ着実に改革を進めることが求められる。

## 〇今年の骨太方針・成長戦略案が公表

11日の経済財政諮問会議において、「経済財政運営と改革の基本方針」(骨太の方針)の原案が提出された。また、5日の未来投資会議では成長戦略実行計画案が示された。本稿では、今般明らかになった政策方針のうち、高齢者雇用・年金制度の改革に関して概説する。一連の政策に通底している点は高齢者の就労長期化をターゲットとし、更なる高齢化を見据えた経済システムの構築を目指していることである。

#### 資料 1. 骨太方針原案・未来投資戦略案の全体像

#### 骨太の方針2019(原案) (2019年6月11日公表)

#### 第1章 現下の日本経済

- 1. 内外経済動向と今後の課題
- 2. 今後の経済財政運営
- 3. 東日本大震災等からの復興

第2章Society5.0時代にふさわしい仕組みづくり

- \_1. 成長戦略実行計画をはじめとする成長 力の強化
- 2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策 の促進
- 3. 地方創生の推進
- 4. グローバル経済社会との連携
- 5. 重要課題への取り組み
- 第3章 経済再生と財政健全化の好循環
- 1. 新経済・財政再生計画の着実な推進
- 2. 経済・財政一体改革の推進等

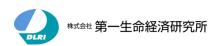
第4章 当面の経済財政運営と令和2年度予 算編成に向けた考え方

- 1. 当面の経済財政運営について
- 2. 令和2年度予算編成等について

#### 未来投資戦略2019(成長戦略実行計画)案 (2019年6月5日公表)

- (1)基本的な考え方
- (2)Society5.0の実現
- デジタル市場のルール整備
- フィンテック/金融分野
- モビリティ
- コーポレート・ガバナンス
- パリ協定長期戦略
- その他
- (3)全世代型社会保障への改革
- 高齢者雇用促進(70歳雇用延長)及び中途採用・経験者採用促進
- 疾病・介護の予防・健康インセンティブ
- その他
- (4)人口減少下での地方施策の強化
- 地銀·乗合バス等の経営統合·共同経営について
- 地方への人材供給
- その他

(出所) 内閣府「経済財政諮問会議」、首相官邸「未来投資会議」資料より第一生命経済研究所が作成。



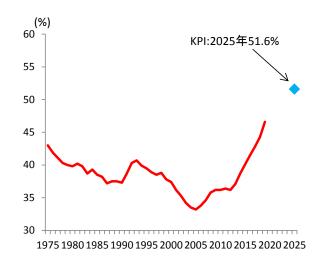
## 〇70歳迄の就業確保措置を努力義務、のち義務化

今回の骨太・未来投資戦略では、70歳までの就業機会確保措置を企業に求めることが明記された。 KPI (Key Performance Indicator:主要業績評価指標)として65歳~69歳の就業率を2025年に51.6%に引き上げることが掲げられている。

「就業確保措置」として挙げられているのは、① 定年廃止、②定年延長、③継続雇用制度導入(子会 社・関連会社での継続雇用を含む)、④他の企業へ の再就職、⑤個人とのフリーランス契約への資金提 供、⑥起業支援、⑦社会貢献活動参加の7つである。 来年2020年の国会における法案提出を図るとされ ている。

現行の高年齢者雇用安定法でも、65歳までの希望者全員への雇用確保措置が義務付けられており、 方法は上記の①~③が規定されている。これとは別

資料2.65-69歳の就業率



(出所)総務省「労働力調査」、未来投資会議資料より第一生命経済研究所作成。

に70歳までの雇用確保措置を努力義務として新たに法制化し、新しく④~⑦の方法も就業確保措置として認め、自社での雇用以外の選択肢を就業確保措置として認める形だ。当面は企業に課せられるのは努力義務となるが、将来的には義務化する方針も示されている。企業経営への影響などもみながら、時間を掛けて義務化に歩を進めていくこととなろう。現行の高年齢者雇用安定法も2000年に65歳までの雇用確保措置が努力義務化されてから、現行の65歳までの希望者全員の義務化に至るまでは十数年の時間をかけている(資料4)。

資料3. 骨太方針・未来投資戦略/70歳までの就業確保措置

新方針	現行制度
①定年廃止	①定年廃止
②70歳までの定年延長	②65 歳までの定年延長
③70歳までの継続雇用制度	③65 歳までの継続雇用制度
④他企業への再就職	
⑤フリーランス契約への資金提供	
⑥起業支援	
⑦社会貢献活動への資金提供	
★当初は努力規定→のち義務化	
※2020年に法案提出	

(出所)内閣府「経済財政諮問会議」、首相官邸「未来投資会議」資料より第一生命経済研究所が作成。

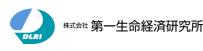
## 資料4. 高年齢者雇用安定法の変遷

(2000年改正) 65歳までの雇用確保措置努力義務化

(2006年改正) 65歳までの雇用確保措置義務化

(2013年改正) 65歳までの<u>希望者全員</u>の雇用確保<u>義務化</u>→段階的に実施、2025年に完了

(出所) 各種資料より第一生命経済研究所が作成。



## 〇高齢社会の本格化を見据え公的年金制度を改正

公的年金制度については大きく3点の改正が掲げられている。高齢者の就労を促進する、公的年金 を充実させるための選択肢を増やすことが主な狙いだ。

第一の繰り下げ制度の柔軟化。現行制度では年金の受給開始年齢を原則年齢から5歳繰り上げ・繰り下げ選択をすることができる。この繰り下げ期間の柔軟化が明示されている。報道等によれば繰り下げ可能期間を5年拡充し、最大10年とする方向で検討がなされている。

第二に、在職老齢年金制度の縮小・廃止。年金と勤労収入が一定額を超える場合、年金支給を一部 削減する仕組みだ。これが高齢者の就労意欲を削いでいるとの認識の下、制度の縮小・廃止を検討す る。

第三に、短時間労働者への適用拡大。現在、適用要件を満たさない短時間労働者は健康・厚生年金保険に加入することができない。第一号被保険者として国民年金に加入するか、配偶者などの被扶養者となって第三号被保険者となるかの2つが選択肢となるが、いずれも厚生年金に比べて将来得られる年金額は少なくなる。この社会保障格差を是正する意味合い等から、適用要件を緩めて厚生年金の加入者を拡大する。

いずれも今年予定されている公的年金の財政検証後、社会保障審議会での議論を経て年内にも具体案が固まり、来年の通常国会で法案が提出される見通しとなっている。

資料 5. 骨太·未来投資戦略/公的年金関連

员行 0. 有 A. 不 A. 及员 A. E. A. A. A. B. T. E. B. A. B. T. E. B.		
	新方針	現行制度
公的年金受給繰り下げ	・受給期間を柔軟化 ※最大 10 年 (75 歳まで) 繰下げ可と する案が有力	・最大5年(70歳まで)繰り下げ可 ・5年繰り下げれば年金額:最大+42%
在職老齢年金の 縮小・廃止	・将来的な制度の廃止も展望しつつ、速やかに制度を見直し	・年金+勤労収入が一定額を超えると年金を削減 ※60-64歳(低在老):28万円 65歳-(高在老):47万円
短時間労働者への適用拡大	・社会保障審議会の議論を経て、速やかに制度見直し	・年間収入 130 万円(一定要件を満たす企業は 106 万円)未満の短時間労働者は健康・厚生年金保険の 適用外

(出所) 内閣府「経済財政諮問会議」、首相官邸「未来投資会議」資料より第一生命経済研究所が作成。

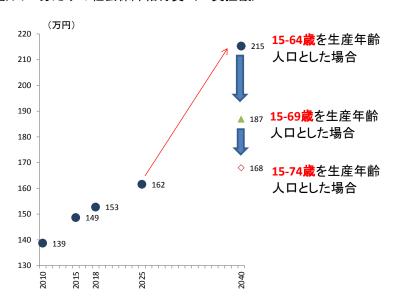
#### ○2040 年を見据えた経済社会システムの構築は不可欠

これらの政策は、施行によって即座に高齢者の就労長期化に大きな効果を発揮するものではないだろう。例えば、年金の繰り下げ受給を選択する割合は現在でも1%程度にとどまっており、制度拡充によって繰り下げ利用者が増えるかは疑問だ。在職老齢年金の拡充に関しては、特に65歳以上に適用される在職老齢年金の廃止を行っても、直接的な就労促進効果は薄いとの分析が中心となっている(例えば、内閣府(2018))。

しかし、政策はそれ一つで大きな効果を発揮するものでは無い。また、過去のデータを基にした分析は、過去の経済構造を前提にしたものであり、これから起こる構造変化を織り込むことは基本的に難しい。今回の施策が効果を発揮するかどうかは、構造変化が起こるかどうか、換言すれば、企業や労働者が就労長期化に対応した行動を起こすかどうかに掛かっている。そのために政府が政策のベク

トルの方向を揃えることは、政策のメッセージ性を高める上でも重要な意味がある。

今後の日本経済を考えたときに、最も重要な課題の一つは高齢社会の本格化を見据えた社会経済システムを構築することだ。一朝一夕で進むものではないからこそ早期対応が肝要であり、その先送りは将来世代にツケを残すことに直結する。特に団塊ジュニア世代が高齢者(65歳以上)となる 2040 年に向けて、一律 60~65歳引退を前提としたままでは、低年金の高齢者増加や現役世代の負担増は避けられないだろう。資料 6 では、政府推計値をもとに生産年齢人口あたりの社会保障給付費を計算、2015年度実質価格で現役世代一人当たりの給付額(≒負担額)がどのように推移するのかを試算している。社会保障給付費の総額が変わらずとも、それを支える働き手が増えれば一人当たりの負担増は和らぎ、将来の絵姿は大きく変わることとなろう。一歩ずつ着実に改革を進めていくことが求められているといえよう。



資料 6. 生産年齢人口あたりの社会保障給付費 (≒負担額)

(注) 社会保障給付費総額/生産年齢人口。政府の社会保障推計、社人研の人口推計を基に試算。生産年齢人口あたりの給付費のGDP 比に 2015 年度 GDP 額を乗じた実質ベースの値。

(出所) 国立社会保障人口問題研究所、内閣府などから第一生命経済研究所作成。

## <参考文献>

内閣府政策統括官(経済財政分析担当) (2018) 「60 代の労働供給はどのように決まるのか? - 公的年金・継続雇用制度等の影響を中心に-」 政策課題分析シリーズ

以上

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見通しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命保険ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

