

## 年金支給年齢引き上げと高齢者雇用(2013年問題)

今年4月2日以降に60歳を迎える者から厚生年金の定額部分の支給開始年齢が65歳となり、報酬比例部分も61歳への引き上げがスタートする。以後、3年に1歳ずつ引き上げられ、12年後の2025年度には男性全員が65歳支給となる（女性は5年遅れで実施）。

私も今年4月には、「めでたく」還暦を迎え、この支給開始年齢引き上げ対象者の先頭を走ることになる。この厚生年金の支給開始年齢61歳への引き上げと60歳定年以降の雇用との「空白」が、2013年問題として指摘されてきた。

幸い、改正「高齢者雇用安定法（高齢法）案」が昨年の通常国会で成立し、今年4月以降、希望者全員の65歳までの雇用確保措置が義務化され、この「空白」が解消される。当面の課題は、改正高齢法の趣旨通り、65歳まで就労を希望する者全員が適正な賃金・労働条件のもとで働き続けられるかであり、それをチェックする労働組合の役割も大きい。

なお、「社会保障と税の一体改革」関連で、当初、年金支給開始年齢の65歳からの更なる引き上げも検討されたが、今回は見送られている。これまで、年金財政（負担と給付のバランス）の観点から、常に支給開始年齢の引き上げ措置が先行し、後追いで高齢者雇用対策が措置されてきた。そのため、支給開始年齢の引き上げと、高齢者雇用対策の歴史を振り返って、今後の課題を考えてみたい。

今年、還暦を迎える人が生まれた60年前（1953年当時）は、厚生年金の支給開始年齢は、男女共に55歳だった。翌1954年（昭和29年）の厚生年金法改正によって、男子の支給開始年齢が60歳と定められ、1957（昭和32）年度から1972（昭和47）年度まで、16年間かけて実施された。

その後、1985年（昭和60年）改正では、基礎年金制度の導入等の制度改革により、男子は65歳支給に引き上げられたが、60歳から65歳までは特別支給の老齢厚生年金（定額部分＋報酬比例部分）を支給することとなった。併せて、女子は55歳支給が60歳に（1987年度から1999年度まで12年間かけて）引き上げられた。

連立政権（自民・社会・さきがけ）時の1994年（平成6年）改正で、厚生年金の定額部分が60歳支給から65歳に引き上げられ、2001（平成13）年度から2013

（平成25）年度までの12年間かけて実施されることとなった（女子は5年遅れ）。2000年（平成12年）改正で、厚生年金の報酬比例部分が60歳支給から65歳に引き上げられ、今年4月から順次実施される。男子は55歳支給から60歳支給まで16年かかったが、60歳支給から完全65歳支給までは24年かかる。

高齢者雇用については、1971年に「中高年齢者等雇用促進法」が制定され、73年の雇用対策法改正で「定年延長促進」が明記された。1986年に「高齢者雇用安定法」制定（中高年齢者等雇用促進法改正）によって、60歳定年が努力義務化され、1990年の「高齢法」改正で定年後再雇用の努力義務化、1994年改正で60歳定年が義務化されている。

さらに、2000年「高齢法」改正で「65歳までの雇用確保措置の努力義務化」が法定され、2004年改正で「65歳までの雇用確保措置の段階的義務化」（労使協定で継続雇用対象者の限定可）がなされた。今回の2012年改正で「希望者全員の65歳までの継続雇用の義務化」が行われた。

高齢者雇用については、65歳まで働ける雇用の場の確保・創出、中小企業等への支援措置など労働環境の整備を図り、65歳雇用を定着させる必要がある。特に、増大する非正規労働者（厚生年金未加入者）の65歳までの雇用確保、並びに厚生年金の適用拡大を早急に進めていく必要がある。その際には、企業内での雇用継続に加え、地域でのニーズが一層高まる介護・福祉・子育てサービス、農業・林業・漁業の6次産業化、地場産業等、高齢者が地域で活躍できる「地域密着型の雇用の場」の環境整備も重要な課題である。

アメリカ、ドイツの支給開始年齢は67歳へ、イギリスも68歳への引き上げが予定されており、デンマークやオランダは平均寿命の延びに連動して支給開始年齢を引き上げる仕組みをとっている。今後、厚生年金及び国民年金（基礎年金）の支給開始年齢の更なる引き上げを検討する場合は、これら諸外国の制度や「雇用における年齢差別禁止法」等も参考に、非正規労働者の厚生年金の完全適用と65歳以降の雇用確保・創出とのセット（三位一体）の議論、及び政労使合意が前提となる。

（主幹研究員 小島 茂）