【1993 年】年金改革の基本構想―60 歳からの多様な選択と生活安定の確保への提案―
日本労働組合総連合会

年金改革の基本構想
―60 歳からの多様な選択と生活安定の確保への提案―

佐川英美（連合）

Ⅰ　年金改革の基本視点

・　年金改革にあたっては、①何よりも、公的年金制度の支え手であり将来の受給者である現役勤労者の実感とニーズをふまえて議論すべきであり、年金財政対策の観点からだけの議論は避けること、②政府は基礎デ-タ等の情報を十分公開するとともに、複数の改革試案を提示すること、③改革内容について国民的な議論が尽くされること、④雇用や福祉等の関連政策のあり方についても総合的に議論すること、⑤「権利と義務の関係」を納得できるような国民合意の制度改革を行うこと、が必要である。

・　年金改革への現役勤労者の期待は、①公的年金が、21 世紀の高齢社会においても、世代間の所得再配分システムによる老後所得保障としての役割を適正かつ十分に発揮できるようにし、将来にわたって信頼できる社会制度として確立されること、②年金改革を通じて、ゆとりと豊かさを実感できる明るい社会が築かれていくこと、にある。

・　当面する公的年金改革の基本的課題は、①現役生活から引退生活にわたってゆとりと豊かさを実感できるシステムの確立、②給付と負担の両面における公平・公正の確保、③将来にわたる制度安定の確立、である。

Ⅱ　年金改革の基本的課題

1.　ゆとりと豊かさを実感できるシステムの確立

・　ゆとりある老後生活は、ナショナル・ミニマム(生存権に係る緊要度の高いニーズの充足)を土台とした公的年金を柱に、企業年金(職域年金)、個人年金等を組み合わせた総合的な所得体系によって実現して行くことが望ましい。

・　公的年金の水準は、高年者世帯の平均的な生活ニーズ(例えば高年者世帯の平均消費支出)に対応させることが望ましいが、現役勤労者世帯との所得バランスを考慮すると、それをやや下回らざるをえない。

・　基礎年金はナショナル・ミニマムを保障する年金と位置づけ、84 年の制度発足当初の水準(一人当たり国民所得の 30%程度)を確保していくことが不可欠である。こ

れをふまえて現行の経過措置は見直す。

- 同時に、65 歳以上の高額所得者については、国庫負担相当分を支給停止とする措置を講ずる。
- 支給開始年齢については、定年制というわが国固有の雇用システムを無視すべきではない。定年年齢の 65 歳への引き上げは労使共に求めていない。
- 定年を過ぎたら就労から引退する選択、定年を過ぎても就労する選択など、定年後の多様な選択が可能であり、どのような選択をしても生活安定と生きがいが確保できる年金制度を確立すべきである。
- 具体的には、60 歳からの年金受給権を確保し、定年後の就労を適正に評価する制度に改め、定年後の短時間就労やフルタイム就労など多様な就労ニーズに応えつつ、結果として、高年者雇用の促進につながる「部分就労・部分年金制度」(図参照)の導入を提案する。
- この他、60 歳前でも被用者年金に 40 年加入した場合は減額年金を受給できる仕組みや、希望して年金受給を繰り延べた場合はフル年金に割増しのつく仕組み等を導入し、各人の老後生活設計に応じた多様な選択ができる制度にすべきである。
- 老齢年金と雇用保険の失業給付は、排除すべきと考えるが、「ビルド&スクラップ」の観点にたって雇用保険給付のあり方を見直すべきである。

2. 給付と負担の両面における公平・公正の確保

- 現行モデル年金水準は、現在では妥当な水準と思われるが、このままグロス(税・社会保険料込み)の賃金を基準とした制度を持続すれば、将来、保険料を負担する現役勤労者世帯と年金受給者世帯の所得バランスを欠く恐れがある。
- このため、年金水準はネット(手取り)の賃金を基準として設定し、受給者と現役勤労者における世代間のバランスを確保することが不可欠である。
- 具体的には、40 年加入者の年金水準は、現役勤労者の標準世帯における可処分所得の 81%程度に設定する。これにより、結果として負担の上昇度合を相当程度緩和することになる。
- 同一世代にあっても、年間所得ベースによる保険料負担の不均衡や短時間就労者の 2 号被保険者未適用の問題が存在している。総報酬制の導入、短時間就労者への被用者年金適用をはかるべきである。
- 総報酬制については、拠出面にとどめるほうが合理的であると考えられるが、が、合意形成を考慮すると、給付面にも適用し上限を設定する仕組みが現実的であろう。
- 制度間においても、基礎年金拠出金負担の格差、給付体系の不均衡、在職老齢年金支給所得基準の不均衡などがあり、制度間の公平・公正確保も急がれる。

3.　将来にわたる制度安定の確立

・　公的年金制度全体の財政安定をはかるためにも、公的年金一元化が必要である。

・　公的年金一元化は、二階部分の財政と運営主体の統合をめざしつつも、当面、関係者の合意できる方法から着手せざるを得ないであろう。

・　被用者年金の財政安定化は、現役勤労者のニーズと乖離した支給開始年齢引き上げによってではなく、①ネット方式への移行による将来給付水準の適正化、②定年後就労を適正に評価する年金制度の確立、③保険料率引き上げや総報酬制導入など社会保険料の見直し、④国庫負担率の引き上げ、⑤現在と将来の積立金のあり方、など総合的な施策によって行なわれるべきである。

・　65 歳まで年金無支給の場合は財政効果は大きいが、減額支給を組み合わせた場合は、減額率にもよるがさほど大きな財政効果は期待できないであろう。

・　基礎年金の国庫負担率は当面 3 分の 2 に引き上げるべきである。

・　消費税の収入が年率 3.5%で伸びると仮定すれば、現行消費税を充当することによって 2020 年まではその引き上げが可能である。

・　ただし、国庫負担率を 3 分の 2 に引き上げただけでは、無年金者・低年金者の存在は解消されないので、今後、税負担のあり方について十分な検討を必要とする。

・　その場合、所得、資産、消費課税のバランス(現行:67.4、8.6、24.0)をはかることが基本となる。

Ⅲ　企業年金制度の改善

・　企業年金の位置付けは、公的年金の上積み給付とする。

・　企業年金制度の基本的課題は、①老後所得機能の強化、②制度の普及促進、にある。

・　このため、当面、必要な改善は、①厚生年金基金の免除料率の弾力化、②退職金税制と企業年金税制との整合化、③過去勤務債務償却の弾力化、④年金スライド制の導入、⑤厚生年金基金加算部分の通算制度の確立、⑥特別法人税の完全撤廃、などである。

・　企業年金制度を導入したくてもできない中小・零細企業も多い。こうした企業を対象とした新たな所得保障制度について真剣に検討すべきである。

現役勤労者のニーズ

(連合の組合員アンケート調査結果から)

表1.公的年金の完全支給開始希望年齢（%）

	全体	男性	女性
55～59歳	11.3 22.2	10.2 18.5	23.1 40.2
60歳	63.7 58.0	63.8 60.7	63.5 45.3
61～64歳	8.6 8.0	9.3 8.6	1.9 5.2
65歳	14.1 9.9	14.5 10.6	9.6 6.3
66歳以上	1.2 1.2	1.3 1.3	0.0 0.6
N.A.	1.2 0.7	0.9 0.1	1.9 2.5

(注)　上段は92年10月調査(民間・官公1,000名対象)、下段は89年6月調査(民間4,000名対象)。

表2.定年後の就労継続希望年齢（%）

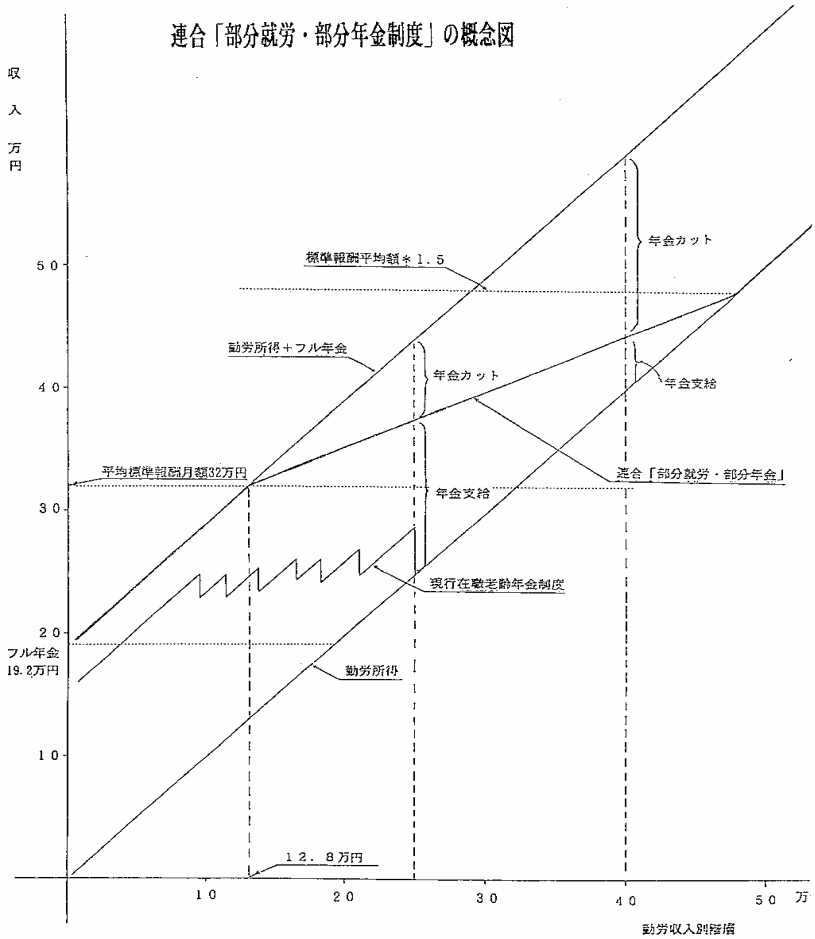
	全体	男性	女性
体力が許せば生涯働きたい	27.8 11.8	29.2 12.0	21.0 9.6
70歳ぐらいまで働きたい	9.6 9.8	10.9 10.7	3.4 0.0
65歳ぐらいまで働きたい	27.9 41.8	32.2 43.5	7.5 25.0
62～63歳ぐらいまで働きたい	6.6 6.8	7.1 7.1	4.0 3.8
60歳ぐらいまで働きたい	15.3 20.1	14.4 18.9	20.1 32.7
60歳まで働きたくない	11.6 9.1	5.6 7.5	40.7 26.9
N.A.	1.1 0.7	0.6 0.4	3.3 1.9

(注)　上段は92年10月調査、下段は89年6月調査。

定年後の就労で希望する就労形態（%）

定年前と同じようなフルタイム就労	9.0 13.8
1日の就労時間は短くて、週5日程度	44.2 45.2
1日の就労時間は短くて、週2～3日程度	19.9 13.8
1日の就労時間はフルタイムで、週2～3日程度	16.1 9.3
時間や日数を特定しない就労	9.5 14.3
その他、N.A.	1.4 3.5

（注）上段は92年10月調査、下段は89年6月調査。



年金額別、所得階層別の年金支給率及び年金支給額

(連合「部分就労・部分年金」を前提)

年金月額（万円）		6	10	15	19.2	21.6	25
所得月額（万円）							
10	（%）	100	100	100	100	100	92.7
	（円）	60,000	100,000	150,000	192,000	216,000	231,700
20	（%）	100	100	90.3	79.5	74.5	68.3
	（円）	60,000	100,000	135,500	152,700	160,800	170,700
25	（%）	100	88.5	74.2	65.3	61.2	56.1
	（円）	60,000	88,500	111,300	125,400	132,100	140,200
32	（%）	72.7	61.5	51.6	45.5	42.6	39.0
	（円）	43,600	61,500	77,400	87,300	91,900	97,600
40	（%）	36.4	30.8	25.8	22.7	21.3	19.5
	（円）	21,800	30,800	38,700	43,600	45,900	48,800
45	（%）	13.7	11.5	9.7	8.5	8.0	7.3
	（円）	8,200	11,500	14,500	16,300	17,200	18,300

－計算式－

①勤労収入月額+満額年金月額≦平均標準報酬月額32万円の場合

合計収入=勤労収入月額+満額年金月額　年金支給割合は100%

②平均標準報酬月額32万円＜勤労収入月額+満額年金月額≦平均標準報酬月額×1.5の場合

32万円超金額=(勤労収入月額+満額年金月額)－平均標準報酬月額32万円

部分年金月額=32万円超金額×〔160,000/(160,000+満額年金月額)]+(32万円－勤労収入月額)

合計収入=勤労収入月額+部分年金月額

年金支給率=部分年金月額/満額年金月額

③勤労収入月額+年金月額＞(平均標準報酬月額×1.5)の場合は年金支給停止