

高齢者の就業と社会保険年金

——続・皆年金下の新年金体系——

昭和54年10月18日
社会保障制度審議会

序説 高齢化社会と基本年金

わが国の社会保障が前進の途をたどってきたことは事実であるが、それは、おおむね制度の局部的改善と補修に終始するものであった。特に、社会保障制度を全体としていかに調整し充実するかについての長期的展望が欠けていた。ことに、今後の高齢化社会の急速な到来を迎えて、いかに社会保障が総合的にこれに対応し機能しうるかという問題についての早急な決断がなされなければならなかったはずである。しかし、高度の経済成長のなかで進められてきた社会保障の改善が、その後の急激な内外の経済情勢の変化のなかで戸迷いを見せたとき、この基本問題の重要性は忘れられがちであった。それに対して、われわれは「今後の高齢化社会に対応すべき社会保障の在り方について」（昭和50年12月の建議）において、この点を指摘し、政府に要望するところがあった。

さらにわれわれは、きたるべき高齢化社会においては、急増する高齢人口を扶養すべき稼働人口が停滞的傾向にあることから、年金制度の根本的改変を行わざるをえないと考え、「皆年金下の新年金体系」（昭和52年12月の建議）をまとめた。ここでは基本年金の創設を勧告することが中心であったが、それは、高齢人口の扶養を国民的規模において確立し、いわゆる社会的扶養を実現すべき方途を具体的に示そうとしたものであった。これによって無年金者をなくして完全な国民皆年金を実現し、福祉年金と経過的年金の問題を解決するとともに、現行の各種公的年金間における一種の財政調整を行い、国庫負担と保険料負担とについてその基準を示しこれを合理

化する一方、増大する今後の年金財政に対し、強力で安定した基盤を与えようとしたものである。

そのための財源として、われわれは所得型付加価値税を年金税として速やかに創設することを提唱した。けだし、これほど性格上保険料に近いものはなく、その用途は基本年金に限られているので、国民の合意も得易いと考えられるからである。しかも、各種公的年金に対するそれぞれ異なった基準からなされている2兆5千億円ないし3兆円と見込まれる国庫負担は、とりやめられることになるので、国の財政再建に役立つことになる。先進諸国が既に年金財政の健全化に腐心しつつある時代でもあり、旧来の財政原則に依拠することなく新たな発想のもとに年金財政の確立をはかるべきである。わが国の年金は、円の購買力が国内における消費生活についてはなおさまざまな問題を含んでいるとしても、おおむね国際的に遜色のない水準にあり、しかも世界屈指の長寿国となった今日、今後の課題はおのずから明らかであるはずである。すなわち国民の経済的負担力の上に立つ年金財政の安定と確立、給付の過不足部分の調整による年金体系の公正なる合理化、年金支給開始年齢の引上げと雇用政策との調和がそれである。

基本年金は、老人夫婦世帯の家計費における経常的部分のおおむね二分の一を基準とし、65歳以上の国民に対し、年齢のみを条件として均一の定額で支給される。それは、できうる限り速やかに、現在の公的年金とは別個に新設されなければならない。基本年金が金額国庫負担によって新たに創設されることになれば、厚生年金、国民年金などからは国庫負担分がとり除かれたものが基本年金の上に接合され

る。

また、これまでしばしば指摘されてきた各種公的年金の体系における不合理な実態の改善も、速やかに解決されることが望ましいが、厚生年金等の支給開始年齢の引上げ完成までには、相当期間の余裕をみなければならないから、この経過期間を活用し、社会経済情勢の変化とともにらみあわせつつ、いわゆる社会保険年金の改善をはかることが妥当と思われる。

いずれにしても、基本年金と社会保険年金とをあわせて、現行の分散並列的な年金制度にかわって、新年金体系の根幹を確立し維持して行こうというものであるが、新年金体系への移行に当たっては、社会保障の趣旨からみて所得再分配的な機能の前進があることと、給付の改善と合理化が加わることが期待される。

他方、年金政策と雇用政策との関係は、これまでと全く軽視されてきたきらいがあるが、今後高齢就労者が急増することが予想されるので、年金支給開始年齢を引き上げるに当たっては、新制度への経過期間中に、高齢者雇用対策を充実強化し、各種公的年金との完全な連絡調整の実現に努めなければならない。

また、いうまでもないことであるが、年金における既得権は確保されなければならないし、既得権はできうる限り尊重されなければならない。さらに、基本年金の財源が全面的な賦課主義で行われることになる関係上、後代負担とのバランスをはかるため、社会保険年金の保険料は、これまでよりも積立主義に重点をおく必要があろう。

第1 高齢者の就業

1 見通し

わが国の人口構造は、今後青壮年人口が停滞的に推移するのに対し、高齢人口は急速に増大する見通しであり、今世紀末から21世紀にかけてその傾向はますます激しくなる。これを人口問題研究所の推計でみると、20歳～59歳人口は、昭和50年6,370万人(100)、昭和60年6,810万人(107)、昭和70年7,080万人(111)、昭和80年7,090万人(111)でほとんど増加しないのに対し、60歳以上人口は、昭和50年1,310万人(100)、昭和60年1,730万人(132)、昭和70年2,380万人(182)、昭和80年2,920万人(223)と

大幅な増加となる。また、このうち60～64歳人口は、昭和50年428万人(100)、昭和60年535万人(125)、昭和70年729万人(170)、昭和80年812万人(190)と急増する。この60歳～64歳の高齢者は、余命の伸長にみられるように、健康状態がおおむね良好で労働意欲もきわめておう盛であることなどにより、その多数がマンパワーとして機能しうるものと考えてよい。

ひるがえって、高齢人口の扶養の観点から、20～59歳人口と60歳以上人口との比率をみると、昭和50年には4.8対1であったのが、昭和60年には4対1、昭和70年には3対1、昭和80年には2.4対1となる。これを20歳～64歳人口と65歳以上人口の比率になおしてみると、昭和50年7.7対1、昭和60年6.2対1、昭和70年4.7対1、昭和80年3.7対1となる。高齢人口を扶養すべき立場にある人口の扶養負担は、いずれの場合にも年とともに急速に重くなるが、老齢被扶養人口を60歳以上とする場合の方がそれを65歳以上とする場合と比較してはるかに重い。

ところで、従来高齢者の就業の場として重要な役割を果たしてきた農業などの自営業、家族従業などの分野は、高度経済成長の過程で著しく縮減してしまい、他人に雇用される以外に途のない高齢者の比重が高まっており、しかも、中小企業を含めてわが国企業に広く採用されている定年制においては、定年年齢は、昭和40年以降延長傾向にあるものの、依然として55歳から徐々に60歳に向かって進行しているのが一般的であり、政府の定年延長目標も当面60歳とされている現状でもあるので、生涯雇用的な雇用を特徴としてきたわが国においては、60歳を超える高齢者にとっての雇用不安は依然として著しいものと思われる。

以上のような高齢者の雇用及び扶養の問題を解決するためには、今後も相当程度の経済成長を保つことが必要であるが、そのためには60歳～64歳層の高齢者がその能力に応じた雇用機会を得、そのマンパワーを有効に活用するような仕組みをつくりあげることが重要な政策課題となるであろう。

以上みてきたところから明らかなように、わが国の高齢人口のうち、60歳～64歳層を主として稼働人口の側に立つと考えるか被扶養人口と考えるかは、将来のわが国の経済社会の存立を左右するキポイントである。

2 雇用政策と年金政策との連携・接続

わが国が急速に高齢化社会に移行しつつある今日、雇用政策と年金政策との密接な連携とその効果的な接続に遺憾なきを期することは、緊急の課題である。これは新年金体系への移行を円滑にする条件である。

この観点から前述の高齢者の就業の見通しに立って雇用政策を考えれば、高齢者とりわけ60歳～64歳層が適切な雇用ないし就労の機会をもち、その労働能力を有効に発揮し、その能力に応じた所得を得ることができるようにするための施策を雇用政策上の重溝の一つとすることが不可避のことになる。このために、少なくとも次の施策の確立を急ぐ必要がある。

- (1) 定年延長の目標は当面60歳とされているが、これが達成された暁には、60歳を超える定年延長のほか、勤務延長、再雇用などにより、65歳までの継続雇用が可能となるよう、必要な施策を講ずること。なお、この問題は、賃金体系、昇進システムなどに深く関係するので、労使の自主的対応に依拠する面が多いことは否定できない。したがって、労使は、今後急速に進展する高齢化社会とそれに対応する人事給与その他のシステムの在るべき姿を展望し、従来の雇用や賃金の慣行にとらわれることなく、高齢労働者の継続雇用を可能にするための条件を整備し、高齢者の就労機会の積極的開発に努力するための十分な話し合いと協力を行うことが肝要である。
- (2) 離職のやむなきに至った高齢者については、雇用率制度、雇用奨励措置などの活用や、必要に応じ再訓練を行うなどにより再就職を促進するものとし、そのための施策の充実、強化をはかること。
- (3) これらの施策の円滑な実施をはかるため、転職準備のための在職中の教育訓練、高齢者を働き易くするための生産技術、生産方法、職務再設計の開発、高齢者に適合する雇用分野の開拓などを積極的に進めること。

このような施策を強力に展開するとしても、直ちに65歳までの雇用の安定は困難と思われるので、さきの建議においては公的年金の支給開始年齢を原則として65歳とすることとしたが、その引上げは、今後漸次的に進めることとし、雇用政策と年金政策と

の間隙が生じることのないよう努める必要がある。

また、坑内夫や船員のように特殊な職場環境で特別な労働に長期間従事し、一般労働者より早期の引退を余儀なくされるような職種従業者には、社会保険年金の支給開始年齢を一般労働者より5年程度引き下げることが妥当であろう。

このような措置にもかかわらず、高齢労働者の中には、傷病、障害等のため長期にわたり失業している者など雇用政策になじまない層の存在が予想されるから、これらの層については、社会保険年金の早期支給を考慮するとともに、雇用市場からの引退を円滑にすることも一法であろう。

雇用政策と年金政策との連携・接続の基本的在り方については、以上に示たとおりであるが、雇用保険の失業給付と年金との関係についても、基本年金がすでに支給されている新年金体系への移行期間中に、次のような制度的調整をはかることが必要である。

- (1) 65歳以上の高齢者に対しては原則として年金を中心として対処し、雇用保険の失業給付は支給しないものとする。
- (2) 社会保険年金の早期支給を受けている65歳未満の高齢者については、一定範囲内の短時間就労は認めるものとするが、雇用保険の被保険者とはしないこと。

基本年金をはじめとする新年金体系が完成された場合には、わが国の年金制度は一段と充実することになるので、65歳以上の高齢者のうち、通常の就労時間働く者の割合は大幅に低下するものと思われるが、しかし、今日わが国における高齢者一般の間には、働くことに対する欲求がきわめて強くなっている点を否定することはできず、年金の補足的収入の意図もあって、地域を中心とする短時間就労を通して高齢者の活力化と地域社会との結びつきに対する積極的意欲の上昇がみられる。

これらの高齢者の就労に関しては、今後老人福祉の観点からその積極的援助が望まれるが、ただ、このような高齢者就労が一般労働者の雇用の場を侵蝕することのないよう配慮することが望ましい。一般的にある年齢以上の短時間就労は、現行の職業安定機関を通しての雇用にはなじまず、また職業安定機関の機能の枠の外におかれている実情を把握し、それに対処するための高齢者就労対策を講ずること

が、高齢化社会を正しく活力化させるために必要なことである。

第2 社会保険年金の再編成

1 社会保険年金の性格

われわれは、既にさきの建議において「基本年金」の創設を提唱している。それは国民の老後生活にとって「国民皆年金」の実をあげるべき礎石をすえようとするものであり、高齢者の間に無年金者の存在を許さない高齢化社会の姿を求めようとするものである。しかし、この新年金体系では、定額の「基本年金」に上積みされる社会保険年金が存在することによって、はじめて老後生活への経済的基盤が確立されることとなっている。

社会保険年金は、公の管理と強制加入を要件とし、おおむね拠出に応じた年金とする。その給付水準は、基本年金のもつ一律性に弾力性を与え、かつ、それを補強することができる。この場合、社会保険年金は公的年金として各保険集団内における再分配機能をもつものであり、共済年金においてもこの趣旨は活かさなければならないだろう。けれども、たとえば厚生年金の定額部分の比重が高きに失し、報酬比例部分とのバランスを欠くことがあってはならず、定額部分に一定の限界を設けることも当然であろう。

もともと拠出制の公的年金制度は、稼得中における不測の事故による所得喪失に対応することがその目的であると考えられた時代があった。それが次第に国民の大多数が迎える高齢化状況への対応策としての意義を中心とするようになり、就業からの脱落と所得の喪失に備える共同的貯蓄の性格が強調されるに至っている。これに対して、基本年金は国の責任において65歳以上の人びとに普遍的に老齢年金として給付されるものであり、このことは国民の高齢化の実態からみて故なきことではない。しかし、他方で、社会保険年金は、基本年金と同様65歳支給開始を原則とはするが、65歳未満の人びとに対しては、事情の加何に拘わらず年金の給付を一切行わないと考えるのではなく、特定の状況により雇用や就労から引退せざるを得ない人びとに対しては、早期の支給を考慮する途をひらくことが妥当であろう。

2 再編成の在り方

社会保険年金の各制度は、自主的に運営していくことになるため、それぞれの内部における制度の合理化が望まれることは当然である。したがって今後の社会保険年金の制度的検討の際に、各保険集団の在り方についての問題がその年金財政の視点から提起されることを見落とすべきではない。

新年金体系への移行に際しては、既裁定年金受給者のうち、65歳以上の者には基本年金が支給されるので、社会保険年金は国庫負担分を差し引いた額となる。65歳未満の者は現行の裁定額を受けるが、65歳に到達すれば基本年金が支給されるので国庫負担分はなくなる。しかしながら、65歳未満の新規裁定者については、65歳までは国庫負担分を含む従来の算定方式による社会保険年金が給付されるものとする。なお、これらの経過措置については、慎重にその具体化が検討されるべきである。また、新年金体系完成後における社会経済情勢の変化への対応策についても、確認しておくべきである。

3 年金の水準

現行の各制度に定められている年金額の算定方式による年金水準は、加入期間の長期化や報酬額の変化によって徐々に上昇するものと考えられる。社会保障制度のもとでの公的年金については、適度ないしは標準的水準は確保されなければならないが、それを著しく超えるような水準には問題があろうし、そのことは保険料負担の限界にもかかわるものであり、負担面からも問題がでてこよう。両面をあわせて年金の水準は検討を要するが、それによって、保険財政の安定が長期にわたって確保できるものであるべきことはいうまでもない。所得比例の比重が高いために年金水準の上昇が適度を超えることのないよう、加入年数に応じた通減措置や上限設定についての賢明な考究を怠ってはなるまい。

4 社会保険年金の財政

新年金体系における社会保険年金の給付には国庫負担がないため、給付を賄う財源は拠出制保険料と積立金の運用の成果にまつことになる。ところで、保険料負担に限度があると考えらるなら、増大する給付費を賄う方法は、おのずから積立金の運用如何にかかわることになるだろう。そこで、積立金の運用に対するさまざまな制約は緩和し、できうる限り有利に

その運用をはかる方法を考えるべきである。現金形態による積立金が物価の変動に弱いことは明らかであり、平準的な負担への期待と世代間の負担の公平化の観点からも、後代に過大な負担を残すことを避ける方途を講じなければならない。

ことに、現代のようにこれを財政投融资に運用するならば、年金のスライドに対する国の負担を要求する声が起こるのは当然であろう。

5 支給開始年齢

65歳になればすべての国民に支給される基本年金は、いかなる事情があるにしても、65歳未満の人びとに支給されるものではない。他方、社会保険年金においても、その原則にならうべきだとはいえ、坑内夫、船員のような特定の職種のものに対しては、支給開始年齢を60歳とすることが妥当であろう。

60歳～64歳で特定の状況により引退し、被保険者資格を喪失する者などには、早期支給を認めることも考える余地がある。その際の年金額は、その特例の条件が厳格に設定されるなら完全年金またはそれに準ずるものが考えられるが、そうでなければ、数理的計算に基づく減額年金となろう。なお、現在の60歳～64歳の在職老齢年金制度は、内容的に再検討すべきであるとしても、段階的に解消させるものとしたうえで、一定期間は残さざるをえまい。

支給開始年齢が65歳になるまでの移行期には、60歳以上のおおむね一年きぎみの段階で受給資格をもつことになり、その時点で国庫負担分を入れた年金額で裁定された年金を受給する。65歳になると基本年金の支給が開始されるので、社会保険金額は、国庫負担分を除いたものになる。なお、65歳に達した者が、通算制度を活用しても過渡的に受給資格期間を満たすことができない場合には、加入の継続を認める途をひらくことも考えてよからう。

65歳になれば在職者をも含めて社会保険年金を支給するが、これの無条件支給には疑問もあるので、高所得の者への支給停止、所得別による一部支給停止、在職する限り70歳までの支給停止（支給開始のときに増額年金とすることもありうる）などが考慮にのぼるだろう。それらの措置は各保険集団それぞれの判断において決定することが望ましいが、いずれの場合においても、基本年金の支給は妨げられてはならない。

6 給付の制限と調整

年金の適正な給付水準という考えに立てば、社会保障制度のもとでの一世帯当たりの総年金額が一般の生活水準からみて著しく高くなることは、避けなければならない。世帯単位としての年金の在り方を考える以上は、抛出の実績はこれを尊重しながらも、上述の点についての考慮を制度の建前として求める必要がある。そのためには、各種の年金給付が重複することに対してはそれへの合理的調整が必要であろうし、被用者年金での夫婦と単身者の受給額の割合も、再検討を行うべきであろう。もちろん、世帯単位の年金とするなら、各世帯の家族の態様に応じた工夫があつてしかるべきであるし、調整の限度がどこまで加入者の抛出分に及ぶのかの問題の検討もはからなければならない。

なお、年金受給の資格期間の厳格さは一面では望ましいが、他面では通算年金制度によっても救済しえない場合も生じうるので、皆年金の趣旨からすれば、現行の条件を緩和し、抛出した保険料はできる限り年金として生きような方途を考究することも尊重されるべきである。また、通算制度を活用した結果の総給付額の上限についても、3の年金水準の場合と同じように、なんらかの設定が必要となろう。

7 企業年金

企業年金は社会保険年金制度より弾力的運営が可能なので、公的年金への補完的機能を期待することができる。将来はこの機能を生かし、社会保険年金の支給開始年齢の引上げ、給付水準の上限の抑制などの措置から生じる諸問題への対応機能が期待されるだろう。退職一時金の年金化はこれにこたえることになるが、基本的には労使の合意にまつものであるとはいえ、企業年金の受給に際しての税制上の優遇策が、年金化の促進の必要条件になるだろう。調整年金を含む企業年金は、終身年金であるべきだが、その一部を有期年金とし、公的年金受給開始前の措置として活用する方途もあろう。その場合、たとえば一定限度額について一時所得扱いの特例を設けることなども示唆に富むものとなろう。また、積立金運用の規制を緩和することによって、運用上より一層の独自性が展開できるであろう。

8 共済年金

社会保険年金わけでも被用者年金にあっては、再分配機能を求められるが（たとえば厚生年金の定額部分）、共済年金はその部分の明確さを欠くので、厚生年金の定額部分に当たる部分を新たに導入しなくてはなるまい。

年金支給開始年齢についても、厚生年金のそれに最終的に歩調をそろえるように、今後の計画を進めなければならない。

恩給については、65歳以上の受給者は基本年金分を差し引くことになり共済年金受給者でも旧法部分については、これと見合う国庫負担分を差し引くことになる。

なお、公共企業体職員共済組合等については、公経済負担分につき国家公務員共済組合と同様の取扱いをすべきである。

9 国民年金

新年金体系の実施により、国民年金は年金額から国庫負担分がなくなり、年金としての魅力が乏しくなるおそれなしとしないが、公的年金制度としてのスライド制は依然として大きなメリットがあろう。国民年金に所得比例制を導入する必要を認めるとき、能力別の段階保険料の採用も、ひとつの方法として検討すべきである。しかしより重要なことは、被用者年金との関係で、国民年金の適用対象を明確化することである。

現在行われている60歳～64歳の人びとへの早期支給減額年金は、廃止されるべきことが原則となるが、過渡的には、数理的計算による減額年金とし、これを65歳に到達しても改訂しない現行方法によることが許されるであろう。

また、基本年金の創設に伴い、現行の25年に満たない拠出制の経過年金の年金額の特例措置は問題となるので、既裁定者との均衡を考慮しつつ、速やかに解消をはかるものとする。

10 女子の年金

被用者年金の老齢年金額は世帯単位となり、遺族年金の水準もこれに準じて改めることが必要となる。離婚した婦人に対する老齢年金については、夫との婚姻期間に応じた給付を被用者年金から離婚後に受けられるような措置を講ずればよい。たとえば、

現在「空期間」としている婚姻期間を「実期間」として、国民年金に見合う給付を確保することが考えられる。

被用者の無業の妻の国民年金への任意加入制度は、さきの建議で提言したとおり、新年金体系の下では廃止されることになるので、65歳になれば既納分の加入期間に応じ、スライドされた国民年金の給付と基本年金が保障されることとなる。

11 遺族年金

遺族年金については65歳未満の遺族の場合には、新年金体系下においては国庫負担分を差し引いた額となり、かつ、基本年金の支給もないので、その額についての引上げがはかられるべきであり、最低保障額の設定についても再検討を要することになる。

なお、未成熟の子をもつ母への配慮を根幹とし、寡婦の年齢制限、婚姻期間の再検討などが考究すべき課題である。

12 心身障害者の年金

心身障害者への現行の障害年金は、社会保険年金として一貫性を欠いているし、社会福祉の諸制度と関連せしめても体系化しているとはいいいがたい。この点について財源を含めて総合的に再検討されなければならない。たとえば、心身障害者のみを対象とする別個の障害年金制度の制定も考慮に値しよう。

とりあえずは、世帯内の家族（配偶者、子）に対しての障害給付を整備すべきである。

13 通算年金

社会保険年金は、各制度それぞれ自主的に運営されることとなるので、通算年金制度はより一層その目的に照らして機能しなくてはならない。同一年金制度内に留まる人びとと各制度間を移動した人びととの間に生じる格差を、合理的に調整することはいうまでもなく、他方通算によって著しく高い給付を受けうる可能性が生じることも、改められなければならない。

なお、各社会保険年金における通算制度の目的達成のため、通算年金の裁定と給付の支払いを一括して扱う機関の設置が必要であることを、ここに提言しておきたい。

結 び

新年金体系は、社会的扶養の具体化としての基本年金を礎石にすえ、さらに各人の従前の所得を反映させた社会保険年金を積みあげ、両者あわせて老後の生活の中核的役割を果たさせようとするものである。この場合、すべての公的年金制度の支給開始年齢は原則として65歳に統一していくことを提案したが、それはたんに将来の年金財政の安定の必要性からのみ判断されたものではない。むしろ、日本人が将来の平均寿命の伸びとあいまって、働くことの意義の自覚と社会的承認をそこに見出そうとするものである。このことは、改めて年金と雇用ないしは年金と退職というかわりを国民の前に提起することとなった。ことに60歳～64歳の年齢層が働く意欲のもとに、いかなるかたちで雇用ないし就労に結びつくことができるか、できなければいかなる条件で年金と結びつくことができるかの二つの問題が、同時的な解決を迫っている。

さらに、基本年金の創設に伴う社会保険年金の制度的在り方が具体的にどのような姿になるかということが、現行制度をふまえた現実の視点から求められている。さきの建議は、もともと基本年金の創設が急を要することを勧告したものであったため、社会保険年金との接続について具体的には取り扱わなかった。しかしながら、国民皆年金のもとでの既得権・期待権の在り方は国民的関心事であり、社会保険年金の具体的な姿が描かれねばならないのはいくまでもない。ことに、現行制度から新年金体系完成への移行に際しての具体的な経過措置は、以上の意味において明らかにしておかなければならない課題なのである。さきの建議の示すところによれば、まず基本年金を発足させ、その後の経過期間のなかで現行制度に手を加えつつ、漸次社会保険年金の完成へと取りはこぶこととしている。したがって、65歳以上の者には直ちに基本年金が支給されることになるが、被用者年金の65歳未満で55歳ないしは60歳以上の加入者、受給者に対する取扱い等については、複雑になる面も生じよう。

以上の観点から、われわれは、さきの建議に引き続いて諸般の検討をすすめた。まず、65歳未満で雇用に結びつくためには、雇用政策の立場からはどのような条件が見出されるのかを検討した。それを受

けて、雇用に結びつきえない場合あるいは通例の雇用になじまない健康な高齢者にはいかに対処すべきであるのか、高齢者の就業という問題を高齢者の生き方の問題として考える必要はないのか、さらにそれは年金制度のみの対応すべき問題なのか否か、対応すべき問題だとするなら原則として社会保険年金の在り方が経過的にも恒久的にもどのようになるべきなのかを次に取りあげることにした。このようなかたちで、われわれがさきの建議で取りあげた問題の基本的処理にこたえようとしたのであるし、今回の建議の目的もここにある。

われわれが主張するような新年金体系が、近い将来に確立しても、注意を怠ってはならない点がある。それは、年金制度の大敵はインフレーションにあるといってよく、これをいかに抑制していくかの対策を怠ってはならないということである。もし、インフレーションが経済の動向からいって多少なりとも避けられない状況ならば、そのときは公的年金はスライドによって受給者を守らなければならないが、その原資は不可避的に後代負担によらざるをえなくなり、保険料の引上げにはねかえるのみでなく、ひいては国の責任をも問われることになるであろう。よって、この点で政府自らがインフレーションを敵視する厳しい決意と責任を持つべきことを要請せざるをえない。けだし、それは年金積立金の減価をきたすばかりでなく、年金財政を破綻せしめるに違いないからである。

政府は、人口の高齢化が社会経済に与えるインパクトについては熟知しているはずである。そうであれば、これへの対応について社会保障を見落としてよいはずはなく、しかも対応の計画は今後の展望のなかに具体的に煮詰められていかなければならない。同時に、政府は、この問題に関する世論を盛り上げることとともに、そのあるべき姿について国民の合意を形成するための努力を怠ってはならない。われわれは、きたるべき高齢化社会への対応の一環としての社会保障の在り方を明らかにすべきことを、政府に重ねて要望してやまない。人口の高齢化がもたらすインパクトを軽視し、その厳しさを忘れてはならない。年金を国家存立百年の計の礎石だとするなら、その重さについて十分なる決意を固めるとともに、それに対して早急大胆に対応することができるか否かが、21世紀の明暗を分けることになるとわれわれは信じている。