

## 『図表で見るOECDの年金』

山本 克也\*

## I はじめに

OECDは2005年以来、2年毎に公的及び私的年金制度の加盟国比較の目的をとして“Pensions at a glance”を出版している（最新刊は2017年12月刊行号である）。本書は、それまであった“Economic Outlook”に代表される“Outlook（見込み・見通し）”シリーズに加えて、現状を把握する“at a glance”シリーズの先駆けとなった報告書でもある。2009～2013年にはSpecial Editionとしてアジア・太平洋版、2014年にはラテンアメリカ・カリブ海諸国版が出ている。

本書では、概して、刊行年から2年程度遡った制度改正の動向や政策情報、国家間比較のためのさまざまな指数（①総所得代替率、②純所得代替率<sup>1)</sup>、③総年金見込額、④純年金見込額、⑤年金制度の累進性、⑥年金・所得リンク、⑦年金給付の加重平均、⑧1階と2階の比率）を用いて描かれる国際比較、刊行に際して定められたテーマ（年金制度改革の世界潮流や世界経済の動向に基づく）から成る特集章（2013年版では住宅所有・金融資産と公共サービスが高齢者の生活水準に及ぼす影響が特集章であった）、そして国別の制度紹介および上述した指数の掲示する部分から成っている。ただし、2017年版では国別紹介（country profile）の部分が割愛されている。

タイトルからすると、国別の差異がパッと見て

分かるというイメージを持たれるかもしれないが、実際の内容はタイトルほど分かりやすくはなっていない（明石書店から「図表でみる世界の年金」というタイトルで本書の翻訳が出ているが、“世界”は別として、語感としてこのタイトルの方が漠然としていて本書にあっていてと考えられる）。この点は後述する。

## II 国際比較の難しさ

OECD加盟国だけに限ってみても年金制度はさまざまであり、その比較は難しい。これは、たとえ共通の指数を用いて比較を試みたとしても言えることである。一例をあげよう。“Pensions at a glance”で用いられる指数に年金の所得代替率（replacement rate）がある。わが国における所得代替率とは、年金を受け取り始める時点（65歳）における年金額が、現役世代の手取り収入額（ボーナス込み）と比較してどのくらいの割合かを示すものとして用いられる。ところが、OECDでは2016年に20歳で労働市場に参入し、各国の標準的な支給開始年齢（日本：65歳）までの期間を平均賃金で就労して保険料を納付し続けた場合の年金の所得代替率が試算（2017年版の計算に基づく）されている。さらに、平均賃金、年金受給額いずれも税・社会保険料控除前を使用している。このOECDの所得代替率と日本の財政検証における所得代替率との異なる点の詳細は、①単身モデ

\* 国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部長

<sup>1)</sup> 所得代替率には、税金及び保険料支払い前の所得を用いた「総所得代替率」と、それらの支払い後の「純所得代替率」の2種類がある。

ルのため本人分のみで配偶者の基礎年金を含まないこと、②20～64歳まで厚生年金に加入した前提となっていること、③分母となる平均賃金が税・社会保険料控除前である。もちろん、これは日本から見た違いなので“見る方が慣れれば良い”と言えるかもしれないが、例えばフランスだと保険料率(労使計)が25.4%(日本の約1.4倍)で、公的年金の所得代替率には公的年金と一体運用されている私的年金分も計上されていたりもする。要は、国毎に制度内容や保険料率、高齢化率等が異なることにも注意が必要なのである。

### Ⅲ 本書の意義

実は、一連の“Pensions at a glance”の中で最も引用されていると思われるのは、2011年の9～11ページにある“Three Solutions to the Pensions Paradox(年金制度の矛盾に対する3つの解答)”という“論説”であろう。年金制度の矛盾・ジレンマというのは、少子高齢化社会において年金制度の持続可能性を維持していくためには年金給付の抑制が必要(*affordability problem*)であるが、一方で、制度の持続可能性にばかりに目を奪われると年金給付が老後生計費を賄うのに十分な水準を保てなくなる(*adequacy problem*)ことを言う。この矛盾に対してOECDは、①就労期間の延長(年金支給開始年齢の引き上げ⇔保険料の拠出期間の延長、早期退職へのインセンティブの廃止)、②公的年金のターゲットを社会一般ではなく社会的弱者・低所得者の救済に向けたものに変化させる(年金の所得再分配効果を大きくする)、③公的年金給付の縮小を補完する私的年金の奨励策の実施(若者に対する私的年金の普及)という3つの対応策を奨励している。

もちろん、この3つの解答は、その国の実情に応じて実施すれば良い。例えばわが国では、高齢者

の就労は既に高い水準にある。そして、厚生年金保険に関しては70歳まで拠出可能でもある。その意味で言えば、被用者の方については、①の対応策を既にしてしまっている状態なのである。もっとも、在職高齢年金の制度は年金受給者の労働意欲を大きく減退させている可能性があるため制度改正が必要であると思われる。一方、②に対しては、2014年の財政検証で基礎年金の給付水準まで調整されることになってしまい、年金の再分配効果が低下することになっている。これについては、基礎年金の加入可能年齢を引き上げることによって対応の余地がある(拠出期間が延びれば基礎年金の給付水準を引き上げることが可能)。実際、非正規雇用者という賃金労働者についても、定年延長や雇用延長などにより会社員・公務員の厚生年金適用が60歳以降にも拡大している現状に合わせる必要があるものと考えられる。

### Ⅳ おわりに

OECDによる各国の年金制度の比較においては、公的年金制度だけでなく、私的年金を社会的な仕組みととらえ、これを含めて比較を行うことにしている<sup>2)</sup>。これは、欧州諸国では労使協約に基づく年金制度など、多くの者が準強制的に私的年金に加入する仕組みが普及していることによる影響である。2017年版の102ページにおいても、“OECD加盟国の所得代替率を比較すると、約半分の加盟国では私的年金が老後の所得保障において大きな役割を果たしている。OECD加盟国平均の公的年金制度から受ける給付による所得代替率は41%であるが、強制・準強制加入(被用者の85%以上をカバー)の私的年金制度からの給付を加えると53%となる。また、任意加入(労働人口の40%以上をカバー)の私的年金制度からの給付を加えると59%に上昇する”としていて、私的年金

<sup>2)</sup> OECDでは、公務員等を除く民間セクター被用者に対し提供される強制加入の年金制度が分析対象となっている。ただし、制度が民間の提供する私的年金であっても加入が強制されるのであれば、強制加入年金に含まれる。また、加入比率(カバレッジ)が対象者の90%以上に達する私的年金も、強制加入制度に準ずるとして分析対象に入れられており、デンマーク、オランダ、スウェーデンの職域年金がこれに含まれる。この点は、わが国で強制加入ということから想起される公的年金制度とは一致せず、数値を見る際には注意を要する。

を薦めていることが分かる。

わが国の場合、2014年の財政検証において基礎年金の給付水準調整も必要となったことが分かった。それによると、2043年には基礎年金の水準が現在に比して3割弱も低下するというものである。基礎年金水準の低下は低所得者への再分配効果も低下させてしまい、低所得者に対しても何らかの補填をしていく必要が生じる。これに対しては、例えば、高所得高齢者への基礎年金一部または全

部不支給というネガティブな手段を伴う方法もありうるだろうが、“Pensions at a glance”の基調から考えると、“年金クレジット<sup>3)</sup>や低所得者にもアクセス可能な金融商品の開発の奨励を”というポジティブな年金政策を打ち出した方が良いように思われる。

(やまもと・かつや)

---

<sup>3)</sup> ここでいう年金クレジットはイギリスの制度で、年金生活者の貧困問題への対応策として、1999年に設置された「最低所得保障制度」の代わりに、2003年に導入された、いわば特別な公的扶助制度である。高齢者を対象とした税財源による補足的給付であり、貯蓄を促す側面も持つ。