

レポート 年金計画と年金年齢

平石長久

1973年現在、社会保障の給付をなんらかの形で用意した国が127カ国で、そのうち、老齢、廃疾、遺族の諸給付、つまり、いわゆる年金部門の含まれる給付を用意した国が105カ国である。これら105カ国のうち、12カ国は一時金だけを支給する積立金制度を実施した国である。そして、93カ国が、いわゆる定期的支払い、つまり、年金を用意していた。ちなみに、105カ国のうち、約80%の国々は社会保険の仕組みを用いていた。ところで、前述した約90カ国の国々が採用していた年金年齢、つまり、老齢年金を受給できる年齢は、50歳から70歳までにわたっている。このような、年金年齢というのは、たとえば、加入期間、拠出期間、就労した期間、もしくは雇用された期間、あるいは、国によって居住していた期間のように、年金の受給資格にとってきわめて重要な要素になっている。一般に、年金年齢は緯度の高い寒い国々で高いし、緯度の低い国々で低いといわれている。たとえば、アフリカのコンゴやガボンなどは55歳という比較的低い年金年齢を使っている。もっとも、緯度はそれほど低くないが、一番低い例の50歳というのは南米のウルグアイである。そのほか55歳の年齢を使うのはアフリカ、あるいは中米に見うけられ、アジア地域では、トルコなどがその例に該当する。反対に年金年齢の高い例では、たとえば、アイルランドが70歳とか60歳という年齢を使い、スウェーデン、アイスランド、ノルウェーのような北の国は67歳の比較的に高い年齢を使っている。もっとも、例外もある。一般に、熱い国では、寿命が短いので年金年齢は低いし、寒い国では、寿命が長いから年金年齢も高いのであろうといわれているが、しかし、イスラエルなどは緯度がそれほど高くないし、比較的に暖かい国であるのに、70歳という年齢を使っている。また、中米の比較的に暖かい国々でも、65歳の高い年齢を使う例も見うけられる。いずれにしても、よく用いられている年齢は、先ほどの報告者も触れていたように、60歳から65歳という年齢が多く使われている。

女子の場合には、ある年齢差を設けて、男子より低い年齢を規定する例があるので、女子を除いて、かりに男子だけをみれば、約70カ国が60歳から65歳の年金年齢を使っている。女子の年齢が低い例、つまり、女子に

対して年金年齢の年齢差を設ける国は50カ国以上である。しかも、その年齢差は5歳という例が最も多く、約40カ国が女子と男子の間に5歳の年齢差を設けている。しかし、一部では、わずか2、3カ国であるが、10歳の開きを用いている国もみうけられる。ちなみに、女子と男子の年齢が5歳開いている点について、なぜ5歳開いている例が多いのかということについては、明確な理由を発見できないようである。要するに、結婚するときの一般的な年齢差がほぼ5歳で、そのために5年の年齢差が設けられているのではなからうかという説明がみうけられる。一般に、女子は受給期間が長いといわれているが、受給開始時の年齢差と女子の平均余命などを考えると、女子の年金の受給期間が長いのは当然であろう。ちなみに、年金年齢について、性別による差を撤廃する要求が一部ではでており、要求だけではなくて、事実上その年齢差を撤廃した例もみうけられる。その論拠の一つとして、確実な論拠ではないが、最近では男女同権が主張されており、年金年齢に差を設けるのは妥当でないだろうという意見も現われていた。その意見によれば、女子も男子と同じ年金年齢を使うべきであるということになる。そのような理由から年齢差を撤廃した例もみうけられる。

それはともかく所定のいわゆる正常な年金年齢よりも低い年齢で、年金の受給を認める例もあるし、その反対に、年金年齢を越えて年金の受給開始を延期するのを認める例もみうけられる。また、特殊な例として指摘されるのは、そのような早期受給と受給延期の双方を認める場合、つまり、一定の年金年齢の上下に幅を設けて、その幅の間で受給者が自由に年金の受給開始を決定する方法を採用している国も一部には現われている。このような方法は年金年齢に弾力性をもたせた方法といえるであろう。

現在、各国の実施する年金制度では、各種の年金年齢が使われているが、これらの年金年齢は、年金制度を取まいている、あるいはそれを支えている各種の諸条件と関連をもっており、たとえば、給付の算出方式がどのようになっているのか、また、給付が定額であるのか、それとも所得に関連させてあるのか、あるいは、給付水準

がどのようになっているのか、支給率がどのようになっているのか、さらに、給付の算出基礎とする賃金とか所得の決定方式はどうなっているのかという点に深い関係をもっている。なお、年金が基本的な給付だけなのか、あるいは補足的給付を含んでいるのか、また補足的給付を含んでいるとすれば、その性格や仕組みはどうなっているのか、付加給付がそれ以外にあり得るのか、さらに、私的年金がどのような具合になっているのかという点も関連をもっている。それら以外に、年金の受給資格を取得するのに必要な期間がどうなっているのか、年金の受給と稼得活動からの引退をどういうふうに結び付けてあるのか、老齢年金と廃疾年金や遺族年金の関係がどのような関連をもっているのかということも挙げられる。そして、財源調達とか財政方式、年金制度の成熟度、さらには、人口構成の状況とか、あるいは人口の予想も欠くことのできない要素である。また、労働市場の観点から労働力率はどうなるのか、雇用の状況はどうなっているのか、さらに、もっと広げると、いわゆる労働関係がどのようになっているのかなども考慮しなければならないだろう。以上のように、非常に多くの条件を考慮しなければ、年金制度は簡単に考えることができないであろうと思われる。そのように、年金制度と年金年齢には、年金制度それ自身の中の各種の事情や、年金制度を支えているいろいろな諸条件の関係が考えられるのであるが、それはともかく、年金年齢の決定について、現在実施されている状況を簡単にながめるならば前述したような状況を、その全部ではなくても少なくとも一部だけでも考慮した形跡があちこちの国でみうけられる。なお、年金年齢の決定について、一部では、労働者は労働する権利と同時に、休息する権利を持っているのである、という考え方から、労働者の休息という観点と年金年齢を結びつけて考える意見もみうけられる。この場合に、休息というのは稼得活動からの引退という意味を含めているが、むしろ、意味を含めるというよりも文字どおり稼得活動からの引退を意味しており、その立場から年金制度それ自身を考えようとする意見も現われている。このような考え方は後で触れるフレキシビリティ (flexibility) と同じようにすでに 1950 年代の半ば頃の論文などにも現われている。

いずれにしても、現在実施されている年金年齢では、前述したように、60~65 歳という例が多いが、いろいろな資料や文献をみても、それらの年齢が妥当であり、そうでなければならないという医学的論拠というのはみうけられないし、人々を納得させる科学的な論拠もみうけ

られない。要するに、一般的には、ある国が採用した年齢を、他の国々も採用したといえるであろう。あるいは、後に述べるように、ILO の条約などに含まれた基準を利用して、そのような年金年齢が決定されたのではなかろうかという意見もみうけられる。そのような意見は、前に触れた年金年齢における男女の年齢差についても、同様なことがいえる。

年金年齢の決定について、よくいわれるのは、年金年齢は平均年齢、平均余命、労働市場、財源調達、そして、前の報告者が述べたような各種の要件が非常に大きな関係をもっているとみなされている。たとえば、平均寿命が低くて、労働市場に労働力が豊富な国の場合には、年金年齢も低くすることができる。しかし、この場合には、年金年齢が低くなれば、当然のことながら、必要な費用は大きくなるので、財源調達能力の限界が問題になる。逆に、年金年齢を高くするのは、平均寿命が長いとか、あるいは、労働力の不足している国に用いることができるし、又状況によっては、必要な費用が少なくて済むので、財源調達に余力が生ずるとか、あるいは、軽い財源で費用の調達ができるのを期待できる。そのような場合、比較的に高い年金年齢を設けることを期待できる。

ところで、前に触れたが、労働者に休息の権利を認める考え方について若干付記すれば、この考え方では、老齢な労働者が休息し、所得を失ってしまう場合に、その喪失した所得を補償 (compensation) するという意味で、年金を考えることができるのである。この考え方には、老齢な労働力を労働市場から排除して、労働力の新陳代謝を図ろうという意図も考えられる。日本で実施されている定年制にも、この考え方が含まれている。それはともかく、老齢な労働者に休息を認めて、余暇を享受させることと、年金制度を結びつけることが考えられている。そのような考え方では、年金年齢は余暇をどの程度もって年金を受給することになるのかという点を考慮して、年金年齢を考えることになる。その考え方によれば、65 歳で余暇というのはだいたい 10 年、60 歳で年金年齢を決定すれば約 15 年の余暇を楽しむことができることになるであろう。しかし、多くの国々が使っている年金年齢とその年齢の時点からみた平均余命の状況では、今までの例でみれば、平均余命に結びつけて年金年齢を決定したとは必ずしも思われないうである。しかし、多くの例では、年金年齢、たとえば、男子の年齢で平均余命をみれば、60 歳の場合には、ほぼ 15 年以上の平均余命があるといえる。65 歳でみれば、その期間は 12 年以上になるといえるだろう。もっとも、この状況は国によって

違ふし、また、女子の場合には、平均余命も多少長いので、状況が変わる。

次に、いわゆる年金年齢の flexibility の問題について取上げよう。弾力的な年金年齢というのは、色々な点から考えることができる。まず、年金制度では、年金の受給開始が可能となる年齢について、ある一定の年齢を定め、その年齢に到達したときに、年金の受給を認める方法があり、この方法は非常によく使われている。しかし、年金の受給を開始できる年齢として、ある一定の年齢を定め、その上下にある幅を設け、その幅の間で各人が老齢年金の受給開始をそれぞれ自由に選択して決定する方法が、かなりの国々で実施されている。この方法によれば、年金保険の被保険者が他の受給資格条件を一応満たしている場合に、ある所定の年齢に達するということは、その年齢で受給を申請しなければならないということをも必ずしも意味していない。つまり、換言すれば、ある一定の年金年齢の上下の間に入ったとき、年金を受給するかどうかについて検討することはできるが、必ずしも、受給を申請しなければならないということではないということになる。このように、ある所定の年齢の上下で受給開始の申請を検討できる弾力性をもった年金年齢が、弾力的な年金年齢といえる。

ところで、この弾力的な年金年齢では、正常な年齢の受給開始以外に、ある所定の年金年齢以前に年金の受給を開始できる場合、つまり、年金の早期受給という場合と、所定の正常な年金年齢を越えて、年金の受給開始を延期できる場合、つまり年金の受給延期の2つが考えられる。

年金の早期受給では、60カ国以上の国々が、年金の早期受給を認めているといえる。それらの例では、年金の受給開始について、年金年齢以前の受給は次のような状況に認められる。つまり、それらは不健康・困難あるいは危険な労働に従事していた場合、労働不能になった場合（これらは老齢化が非常に早いと考えられる）、ある特定の職業に従事した場合、雇用・加入・拠出・就労の期間が長い場合（これはほぼ30～35年以上が該当する）である。さらに、年金年齢直前になって、長期的な疾病あるいは失業の状態にある場合に、老齢年金の早期受給が認められている。さらに、女子の例では、女子の一般的な年齢差や、女子が子供を何人養育したかによって、年金の受給開始を早めるという方法が使われている。

今述べたような方法で、老齢年金の早期受給が認められているが、不健康とか、困難又は危険な労働によって早期受給が認められるのは、非常に多くの国が使っている。このような労働は、他の労働に比較すれば、平均的

にみて、労働力を早く消耗したり、もしくは減退するので、通常より低い年齢で年金の受給開始を認めるのが通例といえる。このような例で低い年齢とは、一般的には、通常の年齢より5歳ほど低い年齢を使っている。また、このような労働というのは、最も多いのが鉱業で、とくに地下労働に従事している鉱山労働者などが該当する。その他では、船員、航空機の塔乗員、鉄鋼などのように非常に温度の高い作業場で労働する冶金関係の労働者なども該当する。ちなみに一部の国々では、このような場合には別な制度を設けて、それらの労働者を別な制度でカバーする方法を用いて、特殊な制度を設ける場合がみうけられる。なお、疾病や失業で早期受給を認める例では、たとえば、オーストラリア、アメリカ合衆国、イギリスなどが使っている。本来、年金年齢に近くなってからある一定期間失業をしている場合には、いずれの国でもよく似ているが、高齢者が新しい雇用を見つけるのはきわめて困難であるから、失業保険から老齢年金に登録を移す方法が用いられている。また、健康を損うとか、心身の障害のために、労働者が再び職を見つけるのは、非常に困難であるとか、あるいは不可能であると判断される場合にも、失業の場合に用いる方法と同様な方法が使われている。なお、身心の障害には、所定の条件に該当する場合に、廃疾年金が支給される。もっとも、失業や疾病などによる老齢年金の早期受給では、年金を減額する方法がよく用いられている。ちなみに、失業の場合には、当然なことであるが、失業が非自発的なものであり、しかも6ヵ月もしくは12ヵ月という一定期間、つまりかなり長い期間続いている失業でなければならないという条件が加えられているのが通例である。なお、疾病や失業などで年金の早期受給を認められる場合には、年金年齢までの期間が2～3年（それより長い例もある）とされ、通常の年齢よりも2～3年という低い年齢でも、受給の開始を認める例がみうけられる。女子に適用する年齢差では、年齢差それ自身が合理性、妥当性について、きわめて不明確であるといわれ、また年齢差を設ける理由も漠然としている。しかし、多くの国々では、高齢の女子は、日本と同様に、仕事をみつけるのが非常に困難であるから、女子の場合にも早く年金の受給を認めるべきであろうというような考え方も用いられている。なお、長期間就労したという理由で、年金の早期受給を認める点については、長年の雇用や就労と、所定の拠出期間を結びつけて、年金の早期受給を認めている。この早期受給は、単に年金の問題だけではなく、いわゆる労働力対策の意図も含まれているといえる。たとえば、この方法

では、労働者が低い年齢で就労を開始した場合に、労働者にとって比較的に魅力があるのではなかろうかという期待ももたれている。しかし、近年では、多くの国々で教育期間が比較的に長くなっており、雇用に入る年齢も高くなっているため、このような労働者が魅力をもつかどうかという点では、必ずしもそのような期待をもてないのではなかろうかと思われる。なお、女子が子供を何人養育したかによって年金の早期受給を認めるという例は、東欧諸国などでよくみられる。この例では、年金問題以外に、いわゆる母性保護とか、あるいは人口政策、いなければ労働力政策ともいえる意図が含まれていると思われる。

これらの状況に示されるように、いろいろな国が年金の早期受給を認めているが、早期受給を認める各種の条件が、弾力的な年金年齢を採用する場合にもみうけられる。また、弾力的な年金年齢の場合には、個人の選択によって年金の受給開始が認められるのであるが、その場合でも、年齢以外に、あるいは、加入・拠出・雇用・就労などの期間を用いたある条件が一応定められており、そのようななんらかの条件を設けられたうえで、それらの条件に該当する場合に、受給開始が認められることになっている。なお、資格取得条件では、資格取得に必要な条件は最低年金を取得できるのと同じか、もしくはそれよりかなり厳しい条件を設けて年金の早期受給を認める例もみうけられる。

年金の早期受給について若干付記すれば、アメリカ合衆国で70年代の始め頃に、年金の受給を早く開始した受給者を調べた例がある。この調査によれば、一番多いのは健康上の理由から年金の早期受給を認められている。たとえば、62歳で受給を開始した例では、57%の人が健康上の理由から早期受給を開始しており、63歳から64歳までの人は48%が健康を理由として早期受給を開始したといわれている。そのほかでは、たとえば、強制的に退職を迫られたとか、あるいは、仕事が中断してしまったとかなどの理由で、このように仕事の関係で年金の早期受給をしたという者は、62歳でも、また63歳から64歳まででもいずれも16%程度の人びとしか含まれていなかった。

それはともかく、年金の早期受給では、年金は正常な年齢で支給される年金より減額される例が多いが、減額は保険数理的に比例させた減額が行なわれる。

ところで、年金の受給開始を自由な選択で行なわせる背景には、いろいろなことが考えられるが、たとえば、高齢な労働者のうち、正常な年金年齢以前に、すでに仕事に十分に対応できなくなると考えられる人もいだろう。

また、大部分の人びとは次第に廃疾に近づくかあるいは老化のために、労働に対する肉体的な要求にも十分に対応できない人がいるかも知れない。なお、技術的、その他のいろいろなめざましい変革が行なわれているが、そのような状況に十分に適応できない人がいるかも知れない。さらに、そのような状態におちいった場合に、新しい再教育や再訓練を施しても、それを受けるのが非常に困難であるか、あるいは、それを受けても適応不可能であるというような人もいだろう。しかも、そのような状況を当人自身で自覚して、より早い年齢で年金の受給開始を希望する者が現われるかも知れない。もっとも、そのような人びとが仕事を失ってしまえば、恐らく多数の人びとは再び仕事を見つけるのが困難であるか、あるいは不可能であるかも知れない。また、せっかく雇用の場を得ても、高齢者に望ましくないか、あるいは当人にとって好ましくないか、もしくは、一般的な労働条件に照らしても、望ましくない労働条件を余儀なく受けいなければならない人びとも現われるであろう。このようなことは日本の定年後の人びとの行方を追求すれば、すぐ理解できることで、比較的に労働条件が悪くなってしまうのが、日本の定年制の問題でよく指摘されている。いずれにしても、そのような状況では、高齢者に対して、高齢年金の早期受給を認めるべきであるという意見が、各国に現われている。そのような意見が弾力的な年金年齢の採用に関連をもっているが、その弾力的な年金年齢では、年金年齢の flexibility をとりあげて論じたのは、1950年代にすでに現われていた。もっとも、年金年齢に弾力性をもたせるといっても、当然なことであるが、稼得活動に従事する期間を全般的に引下げることが必ずしも意味していない。つまり、一方において、年金の早期受給を認めると同時に、他方では、正常な年金年齢を越えても、稼得活動の意志と能力があり、かつ、その機会を得ることのできる者には、稼得活動を継続させて、年金の受給を延期させ、そして延期した期間について年金を増額するような方法が考えられている。なお、労働市場の状況によっては、年金の早期受給を認める場合に、一部の高齢者が年金を受給して、労働市場から早く引退することにより、他方では、一部の人びとに年金の受給を延期し、稼得活動の継続を可能にするような状況が現われるかも知れないという期待がもたれている。要するに、均衡のとれた弾力的な年金年齢というのは、正常な年金年齢の上下にある幅を設けて、その間で各自に年金の受給開始を自由に選択させることになり、極端な言い方をすれば、一定の固定的な年金年齢の考え方を廃止してしまい、あ

る所定の幅の中で年金年齢を考えることになる。もっとも廃止というのはいき過ぎでむしろ修正というのが妥当だろう。

老齢年金の受給年齢について、国際的な基準について若干ふれるならば、その1例としてILOの条約に、そのような例が見うけられる。たとえば、1933年にジュネーブで行なわれた第17回総会で採択された条約第35号と第36号が挙げられる。35号は工業などの分野に対する老齢保険を、また、36号は農業部門に対する老齢保険を対象としている条約である。この35号と36号のいずれも第4条に、老齢年金の年金年齢というものが一応示されている。これらの例では、被用者が対象になっており、被用者の社会保険の場合には、65歳以上とすべきでないという1つの基準が示されている。なお、この同じ年に勧告第43号が採択されているが、これは廃疾保険、老齢保険、および遺族保険を含んでおり、廃疾・老齢・遺族保険勧告が正式名称である。これらの給付を用意する保険の一般原則について勧告したのが、この勧告43号で、この第2部が年金の部門になっており、その中のBが老齢年金で、その第11条に60歳以上の年金年齢を用いる保険制度の場合には、労働市場の救済と、高齢者の休息を保障するために、人口・経済・財政などの状況が許す限り、年金年齢は60歳に引下げるべきであるという勧告を行っている。ところで、これらの条約や勧告は、1930年代の例の大不況による困難な状況を背景としている。ちなみに、このときの条約と勧告では、やや内容が変わっているが、1例を示せば、条約が65歳以下という基準を示したのに、勧告が60歳という年齢の示し方をした点である。つまり、勧告は労働市場の問題と関連させて、条約より5歳低い基準を示していた。しかし、その後の状況では、たとえば、1944年にフィラデルフィアで第26回総会が開催されたとき、勧告67号が採択されている。その勧告がいわゆる「所得保障にかんする勧告」である。この所得保障勧告の附則、つまり、アネックスの第1部、(社会保険)の中に老齢というのが含まれている、この12条の(1)に、老齢給付を申請できる最低年齢は男子で65歳、女子で60歳以下とすべきであると示されていた。ちなみに、女子に60歳の基準が示されたのは、この勧告67号で初めてであった。なお、この勧告の12条(1)には、長年の間困難なあるいは不健康な労働に従事したもののについて、より低い年齢を定めることができるということが加えられていた。その後、1952年に第35回総会がジュネーブで開催されているが、これで採択された条約第102号が社会保障最低基準条約

である。この102号の第5部が老齢給付で、26条の2に、老齢年金を受給できる年齢は65歳以上とすべきではないと示されている。また、当該国の高齢者のもっている労働能力を考慮して、当該国の当局が定めるより良い年齢以上とすることができるということも示しており、65歳以上のより高い年齢も一応認める形が示されている。つまり、65歳より高いか、あるいは低いかにいう点についてある幅をもたせる状況が、この条約には示されていた。さらに、1967年に第51回総会がジュネーブで開催され、条約第128号が採択されたが、この条約はそれ以前の年金にかんする条約を修正並びに改善した条約である。この条約第3部15条の2には、老齢年金を受給できる年齢は65歳以上とすべきではないということが示されている。なお、その下に続いて、統計的に示された人口・経済・社会の状況からみて、当該国の当局が定めたより高い年齢以上とすべきではないということが示されており、128号条約でも、幅をもたせた表現が示されていた。これらに示されるように、ILOの条約や勧告では、大不況の特殊な状況のもとに採択された勧告第43号を除いて、その他では、いずれも65歳以上とすべきではないとし、さらに、それに幅をもたせてより高い年齢を認める基準が示されている。

ところで、これらのILOの基準を参考としたかどうかはともかくとして、弾力的な年金年齢では、年金年齢になんらかの形で弾力性をもたせる方法を使っている。しかし、この年金年齢の弾力性については、そのような方法の採用に反対の立場も考えられる。たとえば、年金の早期受給を認めるならば、早く年金を受給するために、多数の労働者が稼働活動の雇用を中断してしまい、かれらは早く労働市場から離脱するであろう。もし、労働力がきわめて豊富で、労働力の供給が過剰な場合には、老齢なしかも比較的に生産性の低い労働力を労働市場から排除してしまうには、早期受給もある程度効力をもっていかぬかも知れない。しかし、その反対に、労働力が少なく、十分な供給が余り期待できない場合には、年金の早期受給により、老齢な労働者が労働市場から早く離れてしまうので、労働力率の低下をもたらすことにもなりかねない。また、働いていない人びとと稼働人口を比較する比率も低下するであろう。そして、極端な場合には、悪化してしまうこともありうる。つまり、被扶養人口が多くなり、稼働人口の負担は重くなってしまう。そのようなことは、当然なことながら、公的年金制度の拠出負担が、きわめて重くなることも考えられ、労働者の負担のみならず、企業の負担も増大せざるを得ない。そして、

企業負担の限界が年金制度を圧迫するかも知れない。また、状況によっては、労働市場の不均衡をもたらすことにより、国民経済が大きな影響を蒙るかも知れない。とくに、高齢人口が多く、生産年齢人口が相対的に少ない場合には、そのような状況の与える影響は非常に大きいであろう。しかし、受給の延期を認める場合には、それによって加算されるより高い年金を求めて労働を継続する高齢者が増えることもあり得る。効率のわるい高齢者が労働市場の中に滞留して、生産性の低下をもたらすことにもなりかねない。このように、早期受給や受給延期に対して、反対の立場もあり得る。しかし、この場合には、逆にそれらの反対や批判を否定する立場として、たとえば、高齢者に対する余暇や所得を取上げる立場が考えられるが、その立場では、高齢者がより若い人びとよりより多くの余暇を持つべきであり、その余暇に対して所得も保障すべきであるというきわめて素朴な考え方も見うけられる。また、早期受給の可能性というのは、高齢者にとって魅力的でもあらうと思われるし、そして、状況によっては、それが勤労意欲を刺激するかも知れないという期待も考えられている。なお、労働に適していない人びとを、労働に適した人びとと交代させることによって、労働市場に新陳代謝を期待することもできるであろう。さらに、各自がそれぞれのなんらかの理由によって、労働市場を去りたいとか、あるいは、去らざるを得ないという状況になるかもしれないが、そのような場合に、年金を提供して、労働市場から容易に離脱する機会を与えることも可能になるであろう。しかも、年金の受給延期では、十分な労働能力をもっている高齢者に、労働を継続する機会を提供したり、あるいは、国民経済への寄与を期待することもあり得るだろう。そして、そのような労働の継続により、より高い年金を彼ら高齢者達に期待させることもあり得るであろう。

このように、弾力的年金年齢については賛否、様々な立場や考え方があり得る。その賛否に対する当否はともかく、多くの国々が現在 ILO の基準に示されたような 65 歳の年金年齢を用いているが、この 65 歳という年齢について、65 歳以上の人びとが活動的であるとはみなされないというきわめて素朴な考え方も見うけられる。しかし、人びとの高齢化は各種の事情もあり、かなり個人的な差があるといわれる。つまり、各自の身心の状況とか、または職業的な労働の可能性などが、人によっていろいろと異なるはずである。

したがって、統一的かつ固定的な年金年齢を定めるのは、必ずしも妥当ではないだろう。そのような事情を考

慮すれば、年金年齢を一定に定めるべきではない。また、一般に、消費や職業などについては、比較的に自由な選択が認められているにもかかわらず、年金の受給について、自由な選択が認められていないのは妥当でないといえるだろう。労働生活を続けるのか、又は停止するのか、あるいは、年金を受給するのか、延期するのかというような点についてもある程度の選択の自由が認められても当然であろう。このような考え方もあり得る。

もっとも、そのように、年金の受給開始について、ある程度選択の自由を認めるといっても、当然なことながら、各種の制約が必ず伴われる筈である。たとえば、年金制度の財政や財源調達を無視して、そのような年金年齢の弾力性を勝手に考えることはできない。また、人口構成の状況や予測とか、労働市場の問題なども考慮しなければならない。それらを無視して、単純に、年金年齢の弾力性を認める要求が出されたり、あるいはそれらを簡単に認めることはできない。なお、日本の場合では、厄介な問題として、定年制が当然問題になる。日本で年金年齢を取上げる場合には、この定年制を素通りするのは非常に危険であるし、また定年制は無視できない。

それはともかく、弾力的年金年齢は、ある単一の固定した年齢を設ける代りに、各自の決定によって年金の受給を開始できるある年齢を意味している。そのような弾力的年金年齢を設けるには、1つの方法として年金の受給資格を取得した者が希望する場合に、早期受給を用いる方法を採用して、あるより高い年齢に基準を設定してしまうことである。この例では、その基準より低い年齢に最低年齢を設けることにより、最低年齢という形で、年金年齢の弾力性が考えられる。2番目には、受給資格の有資格者が希望する場合に、受給の延期を認める方法を用いて、より低い年齢に年金年齢の基準を決めることができる。この例では、基準より高い年齢に最高年齢を設けて、最高年齢という形で、年金年齢の弾力性が考えられる。3番目には、1番目と2番目の双方による弾力性をもたせる考え方である。このような3つの方法のうち、人的資源に高度な消費を行なうことのできるような国、つまり、労働力が豊富で、新陳代謝をかなり期待できる国では、1番目の方法が便利であろう。しかし、この方法は、経済的な観点からみると、費用の高い仕組みになってしまう。これに対して、2番目の方法は人的資源の不足している国に有利といえる。しかも、高度な熟練をもった労働者に、経済活動を延長させることが期待できる。このような1番目と2番目を合せた方法は、各種のニーズなどに、最も対応できるものと期待できる。

また、3番目の方法は、労働者の健康状態、疲労の程度や状況とともに、各人の持っている能力を十分に考慮することもできるようになるだろうと期待される。

本来、人びとがある何歳というある特定の年齢で労働能力を喪失してしまうのかということは、正確には決定できないし、不可能であろうと思われる。また、人それぞれの老齢化の過程は、各人にそれぞれの個人差もあるし、いろいろな多くの要素によっても異なる。そのような状況からみれば、3番目の方法が、最も望ましいといえるかも知れない。いずれにしても、最近一部の国々でみうけられている方法によれば、まず、公的年金制度で考えるには、いつ年金の受給を開始するのか、また、開始しようとするのかについて、受給資格を取得した者による自由な選択を認めるように、年金年齢にある幅をもたせて、年金の早期受給、もしくは、受給延期を可能ならしめる用意をすべきであろう。また、各国の年金制度では、それぞれの社会的および経済的な条件、とくに労働市場、あるいは、財源調達の状況を十分に考慮した妥当な年金年齢を考えなければならない。さらに、早期受給の可能性というのは、労働力保護の観点からみれば、困難や不健康、あるいは危険な労働に従事した労働者にとって、とくに利用させるべきである。反対に、高度な熟練をもっている労働者は、年金の受給を延期したり、または、経済活動の延期を希望することも考えられるので、かれらには、そのような機会の可能性を提供しなくてはならないという配慮をして、年金年齢が考えられるべきであろう。

さらに、弾力的な年金年齢の制度では、年金の受給開始決定が、有資格者の自由意志だけで行なわれることを条件とする場合に、この弾力性が効果的に機能するであろう。また、弾力的年金年齢では、年金の受給資格の中に、年金を受給する場合に、稼得活動からの引退を要求するような制度では、弾力的年金年齢の採用は、きわめて重要な意味をもつことになるであろう。