

海外社会保障研究

Winter 2012

No. 181

特集：公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の所得保障

特集の趣旨	駒村 康平	2
支給開始年齢からみたアメリカの年金制度	山本 克也	4
イギリスにおける年金支給開始年齢の引き上げと「定年制」の廃止	丸谷 浩介	17
ドイツの年金改革の動向～支給開始年齢の引き上げ	藤本健太郎	29
フランスにおける年金改革と高齢者所得保障 －年金支給年齢の引上げを中心に－	岡 伸一	40
オーストラリアの年金改革と支給開始年齢の引上げ	西村 淳	51

書評

伊奈川秀和著

『フランス社会保障法の権利構造』	京極 高宣	61
------------------	-------	----

新川敏光編著

『福祉レジームの収斂と分岐：脱商品化と脱家族化の多様性』	堀江 孝司	66
------------------------------	-------	----

海外社会保障研究

WINTER 2012 No.181

国立社会保障・人口問題研究所

特集：公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の所得保障 趣 旨

多くの先進国では、出生率の低下と寿命の伸長により、程度の差はあるものの今後高齢化が進んでいき、年金財政が不安定になる。本特集で取り上げたフランス、オーストラリア、イギリス、ドイツ各国の年金制度はそれぞれ異なる特徴を持っているが、年金保険料の上昇、財政負担を抑えるために、いずれもスライド率の引き下げ、満額年金の加入期間の長期化などによって実質年金額を低下させている。

こうしたなか、年金財政の安定化のためにきわめて有効で、かつ政治的に困難な選択肢が支給開始年齢の引き上げである。寿命の伸長は年金受給期間の長期化になるため、寿命の伸長に連動した年金支給開始年齢の引き上げは合理的な政策であるが、そのわかりやすさのために最も国民の反発をうけやすい。

特集で取り上げたいずれの国も、年金支給開始年齢の引き上げを決定・予定しており、同時に高齢者雇用の促進も行っている。各国の労働市場はそれぞれ特徴があり、定年制度、高齢労働者の労働意欲の高さはさまざまであるが、高齢者雇用の促進が若年者失業率を高める恐れがある点は共通しており、工夫が必要になる。また支給開始年齢の引き上げは、健康状態が悪化している労働者や、肉体労働者にとっては不利である。こうした労働者の所得は低い傾向があるため、支給開始年齢の引き上げは低所得高齢者に不利に働く可能性もある。低所得高齢者への対応を年金制度の枠組みだけではなく、公的扶助改革や住宅手当などのその他の所得保障を組み合わせ対応しているフランス、イギリスの動向も注目する必要がある。

また年金給付額の引き下げ、支給開始年齢の引き上げといった公的年金の縮小に対応するため各国で私的年金の拡充が課題になっており、ドイツのリースター年金、イギリスのNEST、オーストラリアのスーパー・アニュエーション、マイスーパーなどが進められている。

こうした諸外国の経験が日本に与える示唆を考えよう。2012年の社会保障・税一体改革に伴う年金制度改革では、一部短時間労働者への厚生年金適用拡大、25年から10年に年金受給資格期間を短縮することなどが成立したが、これ以外にも、当初は、支給開始年齢の再引き上げが、議論の項目に入っていた。すでに厚生年金の支給開始年齢は、男性は2025年、女性は2030年までに65歳に引き上げられる段階に入っている。定年と年金支給開始年齢のギャップを埋めるために、希望者全員に定年後再雇用し、65歳まで雇用することを企業に義務づける高年齢者雇用安定法が今年8月に成立している。支給開始年齢の再引き上げは、支給開始年齢をさらに遅くし、68-70歳程度にするという議論であった。しかし、この具体的な議論に着手しようとした社会保障審議会年金部会では、2009年の財政検証により年金財政は安定しているということを根拠に支給開始年齢の引き上げの財政的な必要性はないという意見があり、また世論の反発をおそれた政府・与党もこの議論を深めなかった。しかし、財政検証で確認された年金財政の安定性はきわどいものであり、さらに今後、75歳以上が人口の30%近くを占めることが予測され、65歳以降の高齢者も経済の支え手としての役割を期待される。厚生年金では、男性の支給開始年齢は発足当初の1942年で55歳、新厚生年金成立の1954年で60歳であった。1980年の年金改革の際に支給開始年齢の

引き上げが議論されたものを見送られ、報酬比例部分の65歳支給が決まったのは1999年改革であり、実際に65歳に到達するのは2025年である。55歳から65歳に到達するのに80年以上かかったことになる。むろん年金の支給開始年齢の再引き上げは、60歳代後半の高齢者雇用の促進が不可欠である。長期雇用、年功賃金給がなお根強く残っている多くの企業にとっては、定年の見直しは高齢者のみならず全年齢層の従業員の人事政策に関わる問題であり、調整に時間がかかる。しかし、将来いよいよ年金の所得代替率50%確保が困難になってから、短期間で支給開始年齢の引き上げを行うようになれば大きな混乱が生まれるであろう。支給開始年齢・高齢者雇用の促進の議論を早めに行うことは、60歳代後半の支給開始年齢の当事者になる可能性の高い若い世代に対して誠実な対応だと考える。

また、高齢者雇用だけでは十分ではない。前述のように支給開始年齢の引き上げは低所得高齢者にとっては不利である。すでに生活保護受給者に占める高齢者の割合が50%近くになっており、その役割や位置づけも再考すべきである。

加えて公私年金の連携も考える必要がある。従来、私的年金は公的年金の上乗せに位置づけられてきたが、特集で紹介されたようにオーストラリアでは、退職時期と支給開始年齢の引き上げによって発生する年金の隙間を埋める「つなぎ」機能として役割も期待されている。日本の年金支給開始年齢を巡る議論はせいぜい雇用との連携にとどまるが、諸外国の議論・政策を参考にし、高齢者所得保障全体のかかどどのように対応するかという視点を持つ必要がある。

(駒村康平 慶應義塾大学教授)

支給開始年齢からみたアメリカの年金制度

山本 克也

■ 要約

アメリカでは1983年の公的年金制度（OASDI）改革で年金支給開始年齢の引上げが決まり、現在、引上げの途中にある。しかし、OASDIの年金給付額は少ないこともあって、それ以後、大きな改正はなされていない（保険料率も、1993年に引き上げた12.4%が維持されている）。もちろん、特にベビーブーマーの退職によって、年金財政が圧迫されるのは目に見えているが、いまだに抜本的な改正はなされていない。公的年金が小額なのは、アメリカでは自助の精神が尊重され、老後生計費の蓄えに関しても個人退職勘定、拠出建て制度の企業年金・個人年金が税制上の優遇措置を背景に利用可能だからである。一方、現役時代にそうした自らの備えをできない者は、貧しい生活を余儀なくされる。そのため、OASDIに付加給付を備え、低所得者の為の年金とするアイデアも存在する（イギリスの国家第二年金のような位置づけ）。一方、我が国は、正規雇用であれば厚生年金保険に加入し、十分な年金給付を受けられる。しかし、非正規雇用者は国民年金に加入はできるが、所得の関係上、保険料を支払うことが苦しく、また、老齢期にも低い年金受給額に甘んじざるを得ない。働き方に依存しないシステムの構築が必要である。

■ キーワード

OASDI、年金支給開始年齢、個人貯蓄勘定

I はじめに

アメリカで、連邦政府が公的年金制度を整えたのは1935年であった。経済安全保障委員会（The Committee on Economic Security）では、二つの理由から支給開始年齢を65歳に決定した。ひとつ目の理由は、当時、少数だが既に運用されていた私的年金や大恐慌の影響により30の州で導入されていた年金制度（state old-age pension）¹⁾の支給開始年齢のおよそ半分が65歳であったこと（もう半分は70歳支給開始）、もうひとつは、1934年に議会を通過した鉄道従業員退職年金（Railroad Retirement System）の支給開始年齢が65歳であったことによる。もちろん、保険数理的な裏付けも

あったことであり、1930年代半ばでのアメリカの平均寿命は60歳で、60歳まで生きた者の平均余命は約12年あった。すなわち、65歳支給開始なら、年金の支給は高々数年であったので、財政上、十分に賄えるという判断があったからに他ならない。

本稿では、特集の趣旨に従って、IIでアメリカの公私年金制度の枠組みを示し、IIIで年金支給開始年齢の引上げを含む制度の歴史的変遷を説明し、IVで高齢者の就労状況、生活を説明、Vで高齢期の所得保障についての課題について触れ、VIで今後の日本の年金政策およびそれを含む高齢期の所得保障政策についての示唆を与える。

II アメリカの年金制度

(1) アメリカの公的年金制度

アメリカの公的年金制度である老齢・遺族・障害保険制度（OASDI）は、2011年12月現在、加入者数は約1億5,800万人（全被用者及び全自営業者の94%）で、約5,500万人（3,800万人が老齢年金の受給者、600万人が遺族年金の受給者、1,100万人が障がい年金の受給者）の受給者が年金を受給している。歳出総額は7兆3,600億ドル、歳入総額は約8兆ドル（うち、1兆1,400億ドルは運用収入）で、積立金の残高は約2.7兆ドルである。また、OASDIの給付はGDPの4.9%で、その内訳は老齢69.1%、遺族10.9%、障害20.0%²⁾である。OASDIは確定給付・賦課方式³⁾の年金制度であり、保険料率12.4%⁴⁾を被用者は使用者と折半して負担する。また、年収400ドル以上の自営業者であれば保険料を全額負担するが、保険料の半分には税制上の優遇措置が付いている。保険料は社会保障税として内国歳入庁が徴収し、年金給付は社会保障庁が行う。なお、保険料が賦課される賃金水準の上限は10万6,800ドルであるが、年金給付の上限は2,346ドルである。年金加入期間の単位はクレジット（1クレジットは日本の年金加入期間の3ヶ月分に相当）で表され、1年間（1～12月）の収入額に応じて最高4クレジットまで取得できる（実際に就労した期間とクレジットに基づく年金加入期間とは、必ずしも一致しない場合がある）。なお、2000年の制度改正により、年金受給者が働き続けた場合、収入額の如何に関わらず支給開始年齢に到達している場合には年金が支給されることとなった⁵⁾。2011年12月現在の平均給付月額、老齢年金が男性1,381ドル（約10万8千円⁶⁾）、女性1,072ドル（約8万4千円）、障がい年金が男性1,237ドル（約9万7千円）、女性972ドル（約7万6千円）、寡婦1,188ドル（約9万3千円）、寡夫

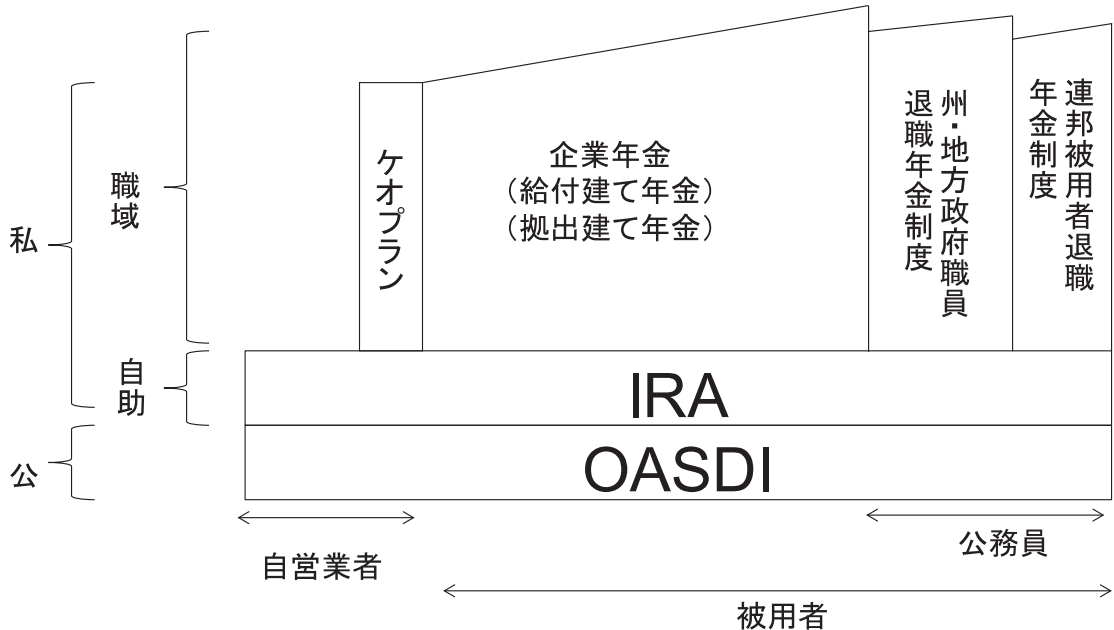
1,028ドル（約8万円）である。

OASDIの最大の懸案は、その財政状況にある。OASDIでは毎年、信託基金報告（Trustee Report）を出し、これには年々の収支報告の他に向こう75年間の財政見通しが公表されている。Trustee Report 2012によれば、OASDIの単年度赤字は2012年で1,650億ドルに上ると予想されている。このため、今後75年間にわたって収支バランスを維持するには、1) 保険料率を直ちにかつ恒久的に2.61%ポイント引き上げるか、2) 給付を直ちにかつ恒久的に16.2%引き下げる、といったことが必要であるとされている。この原因の大きな要素は、ベビーブーマーの存在である。

本格的なベビーブーマーの受給に入るまでに、政治的に可能であったのは、1983年のレーガン改革で行われた支給開始年齢の引上げだけであった。レーガン大統領の改革後、ベビーブーマー対策を含む年金改革の議論はクリントンとブッシュ両大統領のもとで行われた。このベビーブーマーがOASDIの受給者となり始めるのは、1946年生まれが66歳になったときの2012年である。その後、約30年間にわたってベビーブーマーが引退し続ける。確かに支給開始年齢はその後も引き上げられ続け、1960年生まれは67歳（2027年）からの受給になるが、その効果は不十分であるとされる⁷⁾。

(2) アメリカの私的年金

アメリカの年金制度の体系は図1のようになっている。OASDIと公務員の年金が公的年金であり、それ以外は私的年金・貯蓄の一種である。上述のように、OASDIの給付額は低いので、自営業者、被用者を問わず、一定以上の所得がある者は、自ら進んで付加的な資産形成を図っている。90年代以降、先進諸国の公的年金改革の潮流は、公的年金を縮小し、代わりに企業年金をはじめとした私的年金制度を拡充する方向に動いている。その意味で言えば、もともと給付水準の低い公的年金



注) 1) 連邦被用者退職制度等には鉄道労働者退職制度を含む、2) 83年以降、連邦政府職員もOASDIに加入。また、州・地方政府職員は、当該州・地方政府が社会保障庁と協定を結び団体単位でOASDIに加入しているが、加入率は70%程度、3) ケオプラン⁸⁾は個人事業主等自営業者を対象にした年金プランであるが、事務が煩雑なこともあり利用率は低い、4) IRAは当初企業年金等でカバーされない者を対象としていたが、81年に企業年金等に加入する者にも広げられた。

(出所) 厚生労働省ホームページ「諸外国の年金制度 (アメリカ合衆国の年金制度の概要)」などを参考にして作成

図1 アメリカの年金制度の体系

しか持たなかったアメリカは、私的年金の拡充無しでは高齢期の生計費を保障することができなかつたと言うことが可能で、この種の改革の手本となっている。すなわち、アメリカの老後生計費を支えるのは、OASDI、個人退職勘定 (IRA)、そして拠出建て (DC) ないしは給付建て (DB) の企業年金ということになる。我が国においては、90年代に入ってDCの議論が盛んになり、これを扱う文献⁹⁾も多数に上るが、ここではあまり馴染みのないIRAについて説明を加えよう。

IRA¹⁰⁾とはIndividual Retirement Account: 個人退職勘定のことで、1974年に制定された「従業員退職所得保障法 (ERISA法: Employee Retirement Income Security Act)」により、アメリカ国民が自助努力により資産形成をすることを支援する目的

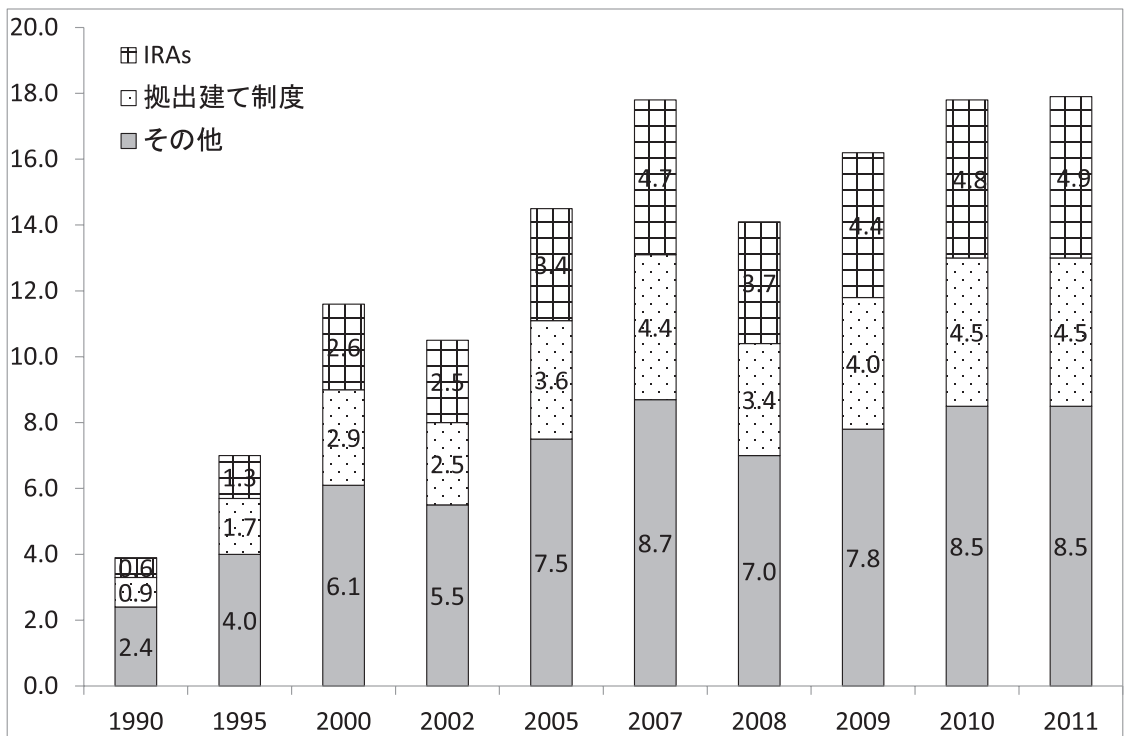
で創設された。もともとは、企業年金等でカバーされない自営業者、あるいは小規模事業所の従業員に対して税制上の優遇措置のある退職貯蓄口座を提供し、アメリカ国民の貯蓄インセンティブを高めることと、401 (k) 等の口座保有者が転職する場合に当該資産の受け皿の役目となることを目的としていた。

1981年の税制改正では、企業年金制度に加入している者も含めて、すべての被用者 (公務員も含む) に対象が拡大され、401 (k) プランと同様に一定額まで税制優遇による所得控除が認められている。発足当初は、年間非課税拠出枠1,500ドルまたは所得の15%の少ない方であったが、1981年の税制改正により、非課税拠出枠2,000ドルまたは所得の100%の少ない方に拡大された。1997年

の税制改正では、配偶者と共同申告する場合の非課税拠出枠については、配偶者枠として2,000ドルが追加され、夫婦合わせて4,000ドルに拡大。その後、2001、2006年には、配偶者と共同申告する場合の非課税拠出枠が5,000ドルに拡大し、さらに50歳以上であればプラス1,000ドルの非課税枠が追加された。

IRAからの引き出しについては厳しい制限が設けられているのは、上記のような税制上の優遇措置があるからである。例えば、59.5歳以前にIRAから引き出す場合、死亡や障がいを負った場合等の例外を除くと10%の課税が生ずる。ま

た、年間給付額に下限があるが、70.5歳からの給付開始が義務付けられている。これは相続税逃れのための利用を防ぐためである¹¹⁾。上記のIRAは「Traditional IRA¹²⁾」と呼ばれ、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税のEET (exempt, exempt, tax) 型である。他に、1997年の納税者救済法で新設されたTEE型の「Roth IRA」がある。どちらを選ぶかは、「将来年金を受け取る際には就労所得がないはずなので低い税率が適用されるため、今税金を払わずに将来に繰り越したほうが有利 (Traditional IRAを選択)」と考えるか、「将来年金を受け取る際には、今以上の所得がある



注) 1 その他の制度には給付建て制度、OASDI、連邦・地方の公務員年金、生命保険会社の個人年金、the National Railroad Retirement Investment Trust, Federal Employees Retirement System (FERS), Thrift Savings Plan (TSP) 等が含まれる。2 拠出建て制度は403 (b) plans, 457 plans, and 民間企業の拠出建て制度 (401 (k) を含む)。

(出所) Investment Company Institute, Federal Reserve Board, National Association of Government Defined Contribution Administrators, American Council of Life Insurers, and Internal Revenue Service Statistics of Income Division. See "The U.S. Retirement Market, Fourth Quarter 2011."

図2 雇用者が提供する退職給付資産別金額の推移 (兆ドル)

ので高い税率が適用されるため、今税金を払い将来年金として受取る金額を全額非課税としたほうが有利（Roth IRAを選択）」と考えるかによる。

図2には雇用者が提供する退職給付制度（Employer-sponsored retirement plans）の資産別金額を示した。全資産に占める割合は、1990年には拠出建て制度が23.1%、IRAが15.3%であったのが、2010年には拠出建て制度が25.2%、IRAが27.4%となっている。日本では、401（k）を代表とした拠出建て制度が大人気のように報道されていたが、実態はIRAの方が急成長を遂げていたようである。これは、上述のように自営業者あるいは小規模被用者を対象としてきたこと、そして、401（k）等の口座保有者の転職などに際しての資産の受け皿の役目を担ったことが原因である。また、IRAも401（k）等の拠出建て制度も、特に若い世代に人気のあることは良く知られている。Investment Company Fact Book 2012のpp.108-109を見ると、27.5歳時点で比較した場合、1970～1979年に生まれた世代は1950～1959年に生まれた世代のおよそ2.7倍もIRAや401（k）等の私的制度を“購入”していることが分かっている。

III OASDIの改革

上述したように、アメリカの社会保障制度は1935年の社会保障法によって、連邦政府が運営する公的年金制度の発足と、州政府に対する公的扶助・失業保険への連邦補助金の整備が実現して開始された。その後、社会保障制度は、大きな改革を二度経験している。その第1は、1965年のメディケア・メディケイドの創設であるが、本稿とは直接関係がないので割愛する。第2の大きな社会保障制度改革は1983年のレーガン大統領の社会保障改革である。

レーガン大統領は公的年金の抜本的改革を進めるために、1981年にアラン・グリーンズパン

を委員長とする社会保障改革全国委員会（The National Commission on Social Security Reform）を発足させた。アメリカは、当時、双子の赤字（財政赤字と貿易赤字）に悩み、財政の健全化を目指していた時代でもあった。この委員会の提案により、公的年金の発足以来、今日まで最も包括的な改革である1983年社会保障改正法が成立した。年金制度の成熟化と将来の人口高齢化を踏まえた上で、中長期的に財政的安定性を確保することを目的として行われたものである。OASDIの政状況も極めて悪化していた（83年6月以降には給付が不可能になると予測されていた）ことを背景に、比較的短期間に成立した。その内容は以下の通りである。①社会保障税率を1984年から7.0%（労使折半）に引き上げる（1983年までは6.7%）、②自営業者の税率も、従来被用者に係る労使合計の税率の4分の3程度であった税率を引き上げて労使合計分とする（被用者及び雇用者の負担の75%であったのが、100%に引上げ）、③一定所得以上（2万5,000ドル単身、3万2,000ドル夫婦）の受給者の年金給付額の50%までの課税とその税収の社会保障信託基金への繰入れ、④適用対象者の拡大（国家及び地方公務員、NPO職員など）、⑤年金受給開始年齢を2009年に65歳から66歳、2027年に67歳に引上げ、早期受給の場合の支給額の引下げ（2009年には80%から75%、2027年には70%）（John A. Svahn & Mary Ross（1983）¹³⁾。

その後、目立った改革案はなかったが、クリントン大統領が1994年3月、ベビーブーマー対策を中心とした年金改革案を検討するために、社会保障年金諮問委員会（The Advisory Council on Social Security）を設けた。1997年1月、同委員会は現行の賦課方式年金に、確定拠出・積立方式の個人年金勘定を加える案を含む次の3つの案¹⁴⁾を提示した。それは、1)給付維持案（社会保障税率の将来的引上げ（現行12.4%→14%）等）2)個人勘定案（支給開始年齢の引上げ（65歳→67歳）の前倒し実施

(67歳への支給開始年齢の引上げ後も、平均余命の伸びに応じて更に支給開始年齢を引上げ等))、3)個人保障勘定と社会保障の二階建て方式案(67歳への支給開始年齢の引上げ後も、平均余命の伸びに応じて更に支給開始年齢を引上げ等)、という3つの案である。そして、1999年の一般教書演説において、ベビーブーマーの引退が始まる前に年金財政の強化を図ることを目的として、1)今後の財政余剰の62%を社会保障基金に投入すること、2)その投入する財政余剰の5分の1を株式市場で運用すること、3)加入者の拠出と併せて政府が拠出を行う個人年金勘定を創設すること、を提案した。しかし、1997年からの経済の好調がOASDI財政に関する危機意識を弱めていたこと(積立金の枯渇が1997年には2029年とされていたのが1999年には2034年、2002年には2041年となった)、政府が株式投資を行うことにグリーンズパン連邦準備制度理事が反対したこと、そして何よりも自らのスキャンダルを取り返そうとするクリントン自身の問題から改革案は頓挫した¹⁵⁾。

クリントンに代わり、ブッシュ大統領は超党派メンバーによる委員会(The Commission to Strengthen Social Security)を設置して、年金改革案に対する原則を示し、2001年12月21日に最終報告として3つの改革案を提案した。ブッシュ大統領は大統領選以来、社会保障税の一部を原資とする個人退職勘定を創設する改革案を支持していた。彼が創設した社会保障年金委員会は、上記のように個人勘定の創設を含む3つの改革モデルを提示する最終報告書をまとめたが、そもそも案を1つに絞ることができなかつた点や、給付削減につながる点などについて各方面から批判が浴びせられた。また、2002年11月の中間選挙にあたり、対イラク問題等の外交課題、内政面における経済対策などの、より重大かつ緊急を要する政治課題が浮上し、社会保障年金改革の優先性は相対的に低下したとされている。さらに、株価の動向(特に2001と2002

年)は、株式市場の不安定性・投資リスクを国民に改めて想起させ、個人勘定の創設という大統領の提案に対する懸念を強めることとなった。また、9.11以後の景気の後退等による連邦財政の黒字基調から赤字基調への変化は、個人勘定を創設する際の移行コストの有力な財源の消滅を意味し、大統領の提案の実現可能性に対する信憑度を低下させた¹⁶⁾。

現在のオバマ大統領は、アメリカの中長期的な財政赤字削減を目的として2010年2月から、諮問機関として超党派の財政赤字削減委員会(The National Commission on Fiscal Responsibility and Reform)を作り、同委員会は2010年12月に提案を報告書として出している¹⁷⁾。その中でOASDIに関することは、1)給付算定式のバンドポイントを増やし、中・高所得者の給付代替率が低くなるようにすること、2)貧困線の1.25倍までの者に新しい最低保障給付を作成すること、3)20年以上OASDIの給付を受けている者の給付を増加させること、4)年金受給可能年齢を62歳から引き上げ、かつ、年金支給開始年齢も2050年までに68歳、75年までに69歳に引き上げること、5)年金受給可能年齢62歳を過ぎて、障がい給付を受ける資格はないが働くことができない者に、特例措置を実施すること、6)Social security taxの課税対象報酬額を、今後38年間で、(現在の10万6,800ドルから)90%をカバーするような水準に引き上げること、7)COLA規定の見直し、8)2020年より州政府等の自治体職員の新規採用者から公的年金制度への加入を義務付けること等である。しかし、このうちで実際に活かされた提案は6)だけであり、それも2011、2012年と続いた富裕層への課税強化案の文脈の中でのことである。それほどに、社会保障の削減は困難なのである。いずれにしても、ベビーブーマーの引退後のOASDI財政に対する有効な策はいまだとられていないと言えよう。

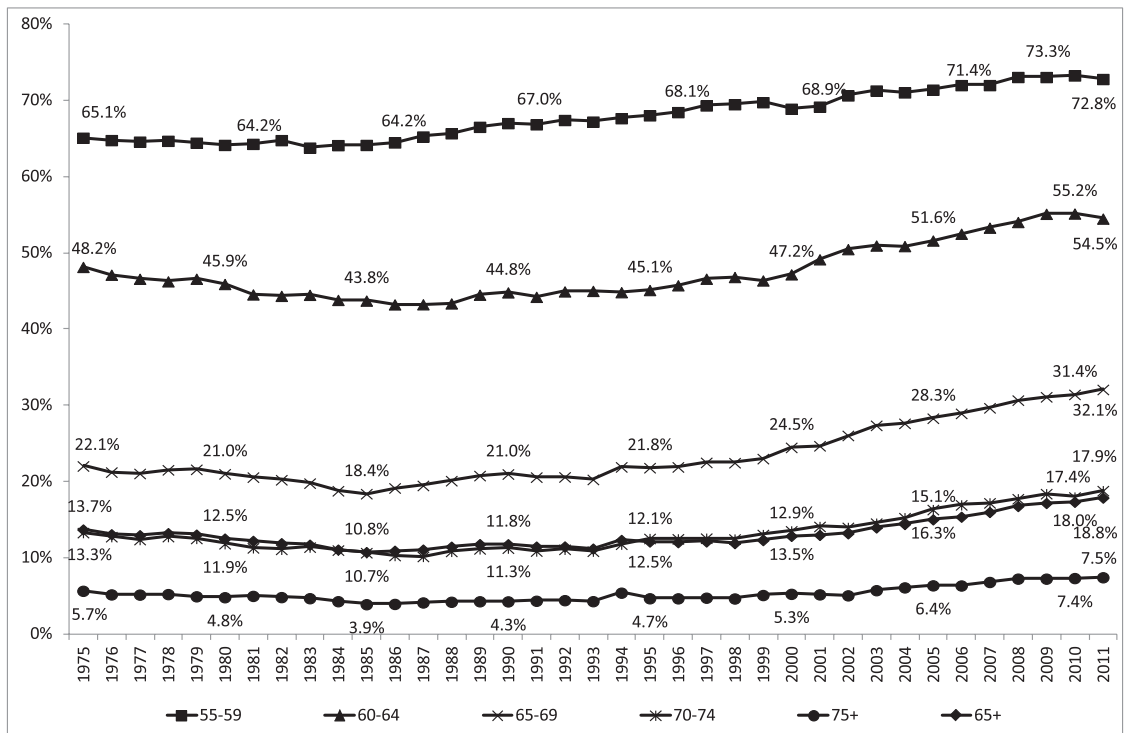
年金支給開始年齢と定年時期の関係を見ると、

アメリカでは1967年の雇用における年齢差別禁止法により40歳以上の者についての年齢差別が禁止され、一定年齢に達したことを理由とした解雇は年齢差別となる（従業員20人未満の場合の年金が保障された65歳を超える企業重役、FBI捜査官等の職種を除く）。また、高齢者団体（AARPなど）も定年制は高齢者差別であるとし、否定的な立場を採っている。このため、年金支給開始年齢の引上げと定年制、あるいはその延長の問題は議論にすら上らないということがアメリカの特徴である。今まで見てきた改正案も、年金支給開始年齢の引上げについては積極的であった。すなわち、後述されるようにOASDIの老後生計費に占める割合が小さいことにより、OASDIの支給開始年齢の引上げに関して社会が“寛容”であるということもできよう。これとは対照的に、保険料率の引

上げについては1993年からおよそ20年の間、まったく手をつけられていない。クリントン大統領の時に、12.4%→14.0%という案が出されたが、増税は嫌られているのである。

IV 高齢者の就労・生活

アメリカの高齢者就労は比較的高いことが知られているが、センサス局の人口動態調査（Current Population Survey: CPS）の特別集計の結果を時系列的に見ていくと、次のことが分かる。まず、男女計・55歳以上の民間部門の労働参加率¹⁸⁾であるが、1975年には34.7%の水準であったのが、一度低下し、1993年には29.4%の水準にまで落ち込む。そして、そこから反転し、2010年には40.2%まで上昇して2011年もその水準を維持している。



(出所) U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "Labor Force Statistics from the Current population Survey - Civilian Labor Force Participation Rate"

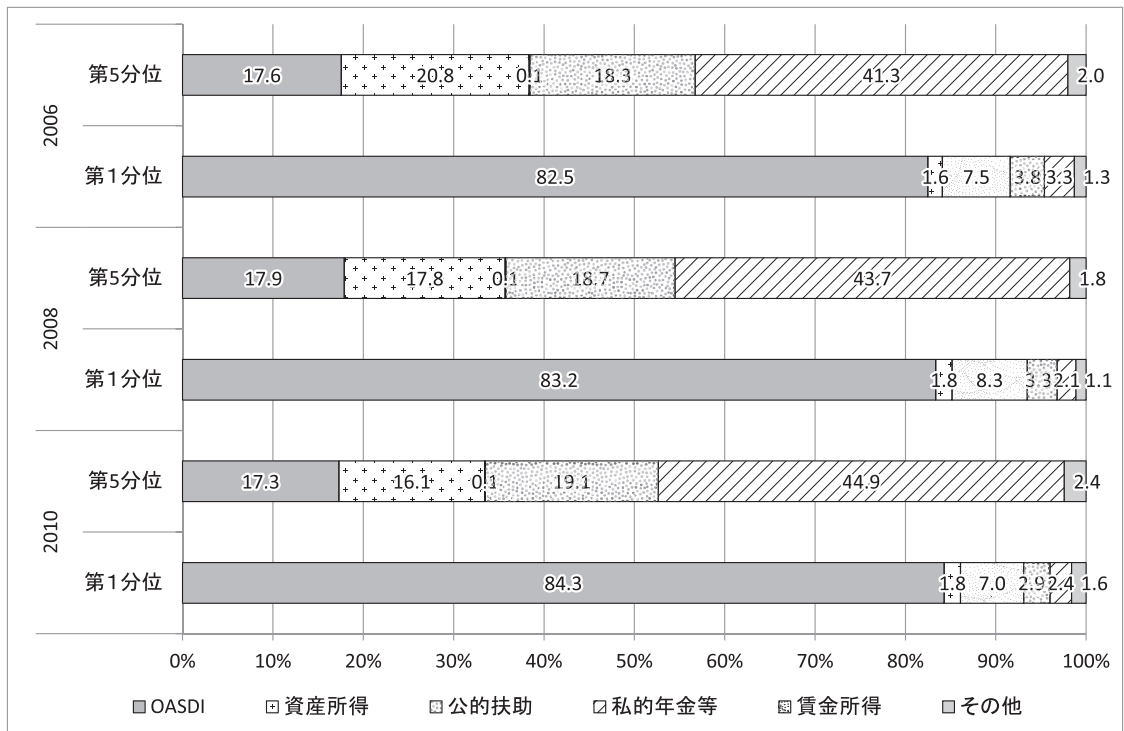
図3 アメリカ民間部門の55歳以上労働参加率の推移

次に男性を見ると、基本的に男女計の動きと同様である。すなわち、1975年に49.4%という水準が1993年には37.7%に低下するが、2010年には46.4%という水準に反転上昇する。ただし、この水準（46.4%）は1975年の水準（49.4%）を追い抜くまでには至っていない。一方、女性の方は、1975年の23.1%という水準が1993年（22.8%）までほぼ維持されるのであるが、そこから一貫して上昇に転じ、2010年には35.1%にまで増加する。

また、55歳以上の動きをより詳細に見ていくと、基本的に2010年までは、労働参加率は上昇傾向にあった。しかし、2011年に関して言えば、55から64歳の年齢階層では労働参加率は若干低下している。55から59歳に関しては1975年に65.1%であったのが2010年には73.3%にまで上昇した。また、60から64歳に関しては1975年に48.2%であったの

が2010年には55.2%にまで上昇している。しかし、2011年にはそれぞれ、72.8%と54.5%というように、若干低下した。それに対して、65歳以上の階層では1975年の13.7%から2011年の17.9%にまで一貫して上昇している（図3）。

65歳より下の階層で労働参加率が上昇したのは、女性の労働参加率が上昇したおかげである。男性の場合、55から59歳、60から64歳といった階層では2011年の労働参加率の値は1975年を下回った。具体的には、男性は55から59歳で84.4%（1975年）が78.2%（2011年）、60から64歳が65.5%（1975年）が59.1%（2011年）というように労働参加率は下降したが、女性の方は55から59歳で47.9%（1975年）が67.7%（2011年）、60から64歳で33.2%（1975年）が50.3%（2011年）というように大きく上昇した（この間、男性も65から69歳や70か



(出所) SSA 「Income of the Aged Chartbook」 2006,2008,2012より筆者作成

図4 65歳以上の者の所得分位別・所得源泉別割合

ら74歳という階層は若干上昇し、75歳以上はフラットであった)。

高齢者の生活に目を転じよう。65歳以上の者の一人当たり平均年間所得の分布を見ると、2006年の中央値は2万3,194ドルであるが、1万ドル未満の者(2011年の高齢者単身世帯の貧困線が1万788ドル、二上世帯は1万3,609ドルである¹⁹⁾)がおおよそ15%であるのに対して5万ドルを超える者はおおよそ20%になる²⁰⁾。2008年になると65歳以上の者の中央値は2万4,857ドルに増加し、1万ドル未満の者がおおよそ13%で、5万ドルを超える者はおおよそ23%であった。2010年には、中央値は2万5,757ドルで、1万ドル未満の者はおおよそ13%で2008年と変わらないが、5万ドルを超える者はおおよそ25%に増加した(SSA「Income of the Aged Chartbook」2006、2008、2012年)。また、図4に65歳以上の者の所得分位別・所得源泉別割合を2006、2008、2010年で比較したものを示した。OASDIのシェアは、2006年で第1分位の者は82.5%、以下2008年で83.2%、2010年で84.3%とほぼ変わらない。その次の公的扶助の割合も2006年に7.5%、2008年に8.3%、2010年に7.0%とほぼ変わらない。一方、第5分位の方は、最もシェアが大きいのは賃金所得であり、2006年の41.3%から2008年の43.7%、そして2010年の44.9%と年々大きくなっている。OASDIからは、ほとんど変わらないが、私的年金等が18.3%、18.7%、19.1%と伸びているのに、資産所得は20.8%から17.8%、16.1%と減少している。

ここから導かれることは、低所得者の老後生計費の源泉としてはOASDIと公的扶助が重要であり、中・高所得の者の老後生計費の源泉としては賃金所得が重要であるということである。ただし、公的年金のみでは十分な老後は送れないことは既に述べたとおりである。我が国の厚生年金保険の2010年の平均給付月額は男性約17万1千円、女性約10万4千円であるから、上述したOASDIの平均

給付額の約10万8千円(男性老齢年金平均額)は、厚生年金保険の女性平均並みということになる。すなわち、早期に退職しようと思えば、十分な企業年金等の資金が必要となる。実際、2008年の金融危機以降、確定拠出型の年金資金が目減りしたこと等により、退職時期を遅らせようとする動きがみられる。Sudipto(2011)によれば、2006年に70歳まで働きたいと考えていた者が11.2%だったのが、2010年には14.8%になり、80歳まで働きたいと考えていた者が1.7%から5.2%に伸びている。

V 高齢期の所得保障についての課題

アメリカでは、政府は原則として個人の生活に干渉しないという自己責任の精神と、地方分権主義の原理である州権尊重が、社会保険のもつ強制や連邦主体の中央管理に対する国民の反対を招き、OASDI等の少数の例外を除いてその導入を妨げ、成立を遅らせている²¹⁾。このことは、福祉の分野において、1996年8月に成立した個人責任及び就労機会調整法(The Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996)による一連の福祉改革により、「福祉から就労へ(Welfare to Work)」が連邦政府の福祉政策の基本方針となっていることから伺える。したがって、日本の生活保護制度のような連邦政府による包括的な公的扶助制度は存在せず、高齢者、障害者、児童など対象者の特性に応じて補足的所得保障(Supplementary Security Income; SSI)、メデイケイド、貧困家庭一時扶助、フードスタンプなどの各制度が分立している。また、州政府独自の制度も存在している。

このうち、高齢者に関わる制度はSSIである。SSIは連邦政府による低所得者に対する現金給付制度であり、65歳以上の高齢者または障害者のうち資産および所得に関する受給資格要件を満たす者が対象となる。新規無資産受給者に対する連邦

の所得保障の給付上限月額は、674ドル（2011年）である。2010年12月現在の連邦SSIの受給者は約790万人であり、連邦は47.8億ドル支出している。なお、他からの収入がある場合（1433ドル以上の月収がある場合は給付されない）やOASDIなど他から給付所得がある場合には、補足的所得保障の給付額は減額される。

また、高齢者であっても、就労可能な者には、例えば高齢者地域社会サービス雇用事業（Senior Community Service Employment Program: SCSEP）がある。SCSEPは、1965年アメリカ高齢者法第5編（Title V of the Older Americans Act of 1965）に基づくプログラムである。高齢者地域社会サービス雇用事業は、仕事がない低所得の高齢者のためにパートタイム労働の機会を提供し、一般の雇用に結びつけることを目的としている。高齢者に支払われる賃金などの経費が連邦政府から助成される適用を受けるのは、55歳以上で失業しており、世帯所得が連邦貧困ガイドラインの125%（3人世帯の場合年1万7,595ドル（約137万円））を超えない者である。こうした者は、州・地方政府や、連邦労働省から指定を受けた非営利団体が雇用し、平均で週20時間、非営利団体や公共機関で訓練活動として福祉サービスの提供、環境美化、自然保護などの地域サービスに従事する。

図4でも見たように、高齢の高所得者については所得源泉が様々であるが、高齢の低所得者にはOASDIと公的扶助以外にその割合は多くはない。それは、やはり高所得者であればリスクを取った上でアクセス可能な“金融商品”が多くそろっているが、低所得者に対してはそういったものがほとんど無いことによる。すなわち、これは老後生計費保障の問題を公的制度に依存すべきでないという思想に基づいているものと考えられるが、老後生計費の保障が私的制度への依存を前提としている結果、一部の富裕層を除き不十分な生活保障に甘んじることになる可能性が高い。さらに、図

4から低所得者は賃金所得も得られていないということがある。上述のように、貧困だが勤労意欲がある高齢者に対してのプログラムや、貧困だが障がい等の理由があって働けない者に対する福祉プログラムが充実しているのが、アメリカの高齢者貧困対策の現状である。低所得の高齢者が賃金所得を得ていない理由として考えられるのは、モラル・ハザードである。上述のようにOASDIの給付額が低いことに代表されるように、社会保険の役割が限定されている代わりに公的扶助の役割が大きいため、勤労意欲が阻害されやすい。すなわち、稼働能力があっても障がいを理由にSSIを受給するという可能性が残される²²⁾。

VI おわりに

これまで、年金制度は防貧対策として位置付けられてきた。それが、長寿化による高齢者人口の増大や経済成長の鈍化によって、年金制度≠公的年金ではなく、年金制度≠公的年金+私的制度という形態になってきている。これまで見てきたように、その先頭を走るのがアメリカである。アメリカの自助を重んじる精神は、アメリカ国民に少額な公的年金制度の補完として、個人退職勘定、拠出建て制度等に参加させ、豊かな老後生活を送るための努力を強いている（アメリカ人も、それを正しいことと思っている）。ただし、現役時代に貧困であった者は、老後も貧困であるという事実がある。一方、我が国の場合、公的年金の充実度はアメリカの比ではない。OASDIの男性の平均受給額が女性の厚生年金保険の受給額に相当するほど、その給付額は大きい。しかし、これはあくまで、厚生年金保険加入者＝正規雇用の労働者について当てはまるのであり、非正規雇用者は、原則として平均額で5万円強の国民年金しか受給できない。

これまで、高齢期の貧困問題は女性の問題であ

った。キャリアパスの中断する機会が多く、また、様々な要因から女性は非正規雇用に陥ることが多かった。これは、アメリカでも日本でも同様な分析結果となっている²³⁾。すなわち、正規雇用でないと、雇用が不安定で（アメリカは正規雇用でも首になる可能性があるが）、かつ賃金も低くなり（日本では同一労働同一賃金が達成されていないが）、結果として年金額が低くなる。しかし、かつては女性だけが抱えていた問題を、男性も抱えるようになったことが、ここ数年のアメリカと日本の傾向である。いわゆる、若年層のワーキングプア問題である。

社会保障改革全国委員会（The National Commission on Fiscal Responsibility and Reform）の提案を注意深く見ると、年金受給可能年齢や年金支給開始年齢の引上げという給付削減策を提案する一方で、低所得者には配慮した改革案（The National Commission on Fiscal Responsibility and Reform の提案1、2、5を参照）を提示している。特に、年金給付の算定方法の変更は、年金所得の再分配効果を高めるものであった。すなわち、OASDIを、徐々にではあるが、貧困高齢者のための制度に変えようとしている可能性がある。しかし、我が国の現行制度に基づく年金は、長い保険料の支払い期間（最短25年）の後に支給される、いわば、賃金の後払い的な要素がいまだに強い。すなわち、現役期間に正規雇用にあつて、十分な賃金を受け取っていないと、老齢期になって年金給付額が低くなってしまふことになる。現役時代に不十分な所得しか得られなかった者に対する制度の整備が、今後の我が国の課題である。

謝辞

本稿は、文部科研究費「社会経済の変化と社会サービスとの関係に関する理論的・実証的研究」（研究課題番号：23330100）の成果の一部である。また、特に、弊所酒井正室長との議論は有益であった。記して感謝申し上げる。言うまでもないことだが、本稿に残された誤

りの全ては、筆者のみの責任である。また、本稿での見解は、筆者の所属する機関とはなんら関係ないことをお断りしておく。

参考文献

- Bound, J., and R. V. Burkhauser (1999), "Economic analysis of transfer programs targeted on people with disabilities." *Handbook of labor economics*. Vol.3 (c), ed. O. Ashenfelter and D. Card, pp.3417-528. Elsevier Science.
- John A. Svahn and Mary Ross (1983), "Social Security Amendments of 1983: Legislative History and Summary of Provisions", *Social Security Bulletin*, vol.46, No. 7
- Social Security Administration (2009), "The 2009 Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds", THE BOARD OF TRUSTEES, FEDERAL OLD-AGE AND SURVIVORS INSURANCE AND FEDERAL DISABILITY INSURANCE TRUST FUNDS
- Social Security Administration (2012a), "The 2012 Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds", THE BOARD OF TRUSTEES, FEDERAL OLD-AGE AND SURVIVORS INSURANCE AND FEDERAL DISABILITY INSURANCE TRUST FUNDS
- Social Security Administration (2012b), "Fast Facts & Figures About Social Security", SSA Publication No. 13-11785
- Sudipto Banerjee (2011), "Retirement Age Expectations of Older Americans Between 2006 and 2010", *Notes*, Vol.32, No.12, Employee Benefit Research Institute
- (2012), "Time Trends in Poverty for Older Americans Between 2001-2009", *Notes*, Vol.33, No.4, Employee Benefit Research Institute
- 金子能宏 (2000) 「年金制度—OASDI—」藤田伍一・塩野谷祐一 (編) 『先進諸国の社会保障⑦アメリカ』、(東京大学出版会)
- 小松聰 (1986)、『ニューディールの経済体制』、雄松堂出版
- 厚生労働省 (2001)、「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会 報告書」
- 菅谷和宏 (2012) 『諸外国の個人退職勘定制度について (資料)』、年金シニアプラン総合研究機構、http://www.nensoken.or.jp/researchreport/pdf/rr_23_02_06.pdf
- 永瀬伸子 (2003) 「女性と年金権」、『季刊 社会保障研究』 Vol.39, No.1, pp.83-96

- R. Kent Weaver, "Public Pension Reform in the United States"、豊福実紀訳「アメリカの公的年金改革」、新川敏光・ジュリアーノ・ボノーリ編著、『年金改革の比較政治学—経路依存性と避難回避性—』（ミネルヴァ書房、2004）212-213頁
- 1) <http://www.ssa.gov/history/briefhistory3.html>（アクセス日 2012.08.28）
 - 2) Social Security Administration（2009）, p2
 - 3) 1977年及び1983年の改正において信託基金の積立金額を増加させ、いわば「修正賦課方式」で運営している。
 - 4) Medicare Taxは2.9%（労使折半）である。
 - 5) それ以前は、我が国で言えば在職老齢年金制度的な制度設計があり、65～70歳については、一定額以上の収入に関して、3ドルの収入に対して1ドルの減額措置が講じられていた。
 - 6) レート1\$=78.46円 2012/09/05
 - 7) Social Security Agency（2009）, 2-19頁
 - 8) 例えば、弼川正敏「米国の拠出建て年金」『海外社会保障情報』 No.122, pp.45-57
 - 9) Keogh Plans（キオプラン；自営業者退職制度）は、企業の従業員にのみ認められていた退職給付制度への税制優遇措置をそれ以外の人々にも広げる目的で1963年に創設された制度。米国内国歳入法401条(c)項に規定され、小規模事業主と自営業者およびそれらの従業員を対象とした制度。拠出建てと、給付建ての制度設計が認められている。拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税のEET型の制度であり、拠出建ての制度は年間4万9,000ドルまたは年間所得の100%のいずれか低い額まで非課税で拠出ができる。給付建ての制度は年間19万5,000ドルまたは連続3年間の年間所得で最も高い給与の平均年額の100%のいずれか低い額まで拠出できる。マッチングとして従業員はこの非課税分に加えて年間所得の10%まで拠出できるが、所得控除の対象とはならない。ただし、給付時にはこの従業員の追加拠出分を控除した残額に課税がなされる。支給開始は59.5歳から70.5歳までの間で可能であるが、それ以前の引き出しにはIRAと同様に10%の課税が行われる（<http://www.irs.gov/publications/p560/index.html> アクセス平成24年9月11日）。また「1997年納税者救済法TRA」に基づき、教育IRAが創設されたが、これは老後生計費とは関連がないので割愛する。 <http://www.irs.gov/uac/Coverdell-Education-Savings-Accounts> アクセス平成24年9月11日および菅谷（2012）
 - 10) 退職所得勘定については、<http://www.irs.gov/Retirement-Plans/IRA-Online-Resource-Guide>（アクセス2012年8月31日）および菅谷（2012）を参考にした。
 - 11) <http://www.irs.gov/publications/p590/> アクセス平成24年9月11日
 - 12) 他の退職プランからのロールオーバー（資金移換）による、「ロールオーバー IRA」、中小企業従業員を対象とする、「SEP（Simplified Employee Pension）IRA：簡易従業員年金制度」、「SIMPLE（Saving Incentive Match Plan for Employees）IRA」がある。「SEP IRA」は1978年歳入法により創設され、事業主が従業員名義のIRA口座へ拠出を行うものである。年間の企業拠出の上限は、給与総額の25%で、最大4.4万ドルまでである。「SIMPLE IRA」は、1996年「中小ビジネス職業保護法（SBIPA）」により設立され、従業員100名以下で他に企業年金がない企業で導入ができ、事業主と従業員でマッチング拠出が可能である。従業員の拠出は年間1万ドルまでで、企業は給与の3%までのマッチング拠出か、従業員拠出の有無に関わらず給与の2%までの拠出が可能になっている。<http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Sponsor/Types-of-Retirement-Plans-1> アクセス平成24年9月11日および菅谷（2012）
 - 13) この勧告は制度改正の方向性を示したもので、実際の改正内容とは異なる場合がある。
 - 14) 金子（2000）, pp.107-111
 - 15) R. Kent Weaver（2004） pp.212-213
 - 16) Weaver（2004） 213-214頁
 - 17) the National Commission on Fiscal Responsibility and Reform（2010）, 「The Moment of Truth」, pp.48-55, http://www.fiscalcommission.gov/sites/fiscalcommission.gov/files/documents/TheMomentofTruth12_1_2010.pdf
 - 18) 労働参加率とは、生産年齢人口に占める労働人口の割合のことを言う。生産年齢人口は、15歳から64歳までの人口を指し、この中で働く意思を持つ就業者と失業者の合計である労働人口がどのくらいかを表したものが労働参加率になる。15歳以上で働く意思や能力のない病弱者、学生、専業主婦は非労働力人口になる。一般に用いられる労働力人口とは失業の定義の違いから若干数値が異なることになる。なお、ユースフル労働統計（http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2010/04/p165-166_CL3.pdf）に日米の定義の違いが紹介してある。
 - 19) <https://www.census.gov/hhes/www/poverty/data/threshld/index.html> アクセス平成24年8月11日
 - 20) 筆者も65歳以上という年齢カテゴリーでは幅が大きすぎると思うが、アメリカの65歳以上の人口比率は未だ13.0%（男性11.4%、女性14.6%）に過ぎず、75歳以上というカテゴリーがアメリカでは一般的ではない。また、75歳以上の人口比は6.0%（男性4.8%、女性7.2%）と低い。<http://www.census.gov/> US Census 2010。もっとも、図3では当該ページにアク

セスし、年齢カテゴリーを再集計して65歳以上の細かいカテゴリーで結果を出しているが、収入にはそうしたサービスが見つからなかった。ちなみに、我が国の場合、75歳以上の人口比率は11.9%で (<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/pdf/201209.pdf> アクセス平成24年9月24日)、アメリカの65歳以上の人口比率に匹敵する。

- 21) 医療保険改革法（通称オバマケア）は2012年6月28日に連邦最高裁で合憲とされた。

22) ただし、SSIの受給者の内出で、健常の高齢者のモラル・ハザードは確認されていない。Bound, J. and R. V. Burkhauser (1999)。

23) <http://www.ssa.gov/history/reports/women.html> 平成24年9月11日、厚生労働省（2001）、永瀬（2003）等を参照。

（やまもと・かつや 国立社会保障・人口問題研究所
社会保障基礎理論研究部第4室長）

特集：公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の所得保障

イギリスにおける年金支給開始年齢の引き上げと「定年制」の廃止

丸谷 浩介

■ 要約

イギリスの年金制度は公的年金と私的年金のコンビネーションで機能しており、近年は公的年金から私的年金へと比重を移しつつある。そもそも年金制度は退職時の所得保障として機能してきたが、同時に職業生活からの引退を保障するという役割があった。しかし人口高齢化による年金クライシスと高齢者の旺盛な就労意欲とが合致して、年金支給開始年齢の引き上げと定年制の廃止という政策が採用された。年金の意味は休息権保障から職業生活引退の決定支援へと変化してきたものといえよう。

■ キーワード

年金クライシス、支給開始年齢引き上げ、定年制の廃止、公的年金、私的年金、年齢差別

I はじめに

年金がいつから支給されるのかは、職業生活からの引退をいかにプランニングするのかという個人の問題と、高齢社会における持続可能な年金財源の維持という政策目的とが拮抗する場面である。

イギリスにおける年金支給開始年齢の問題は、社会がいかに職業生活からの引退を設計するのかという側面で語られてきた。職業生活からの引退は、単に年金だけの問題にとどまらず、他の社会的関係に影響を及ぼすからである。

年金受給者数（現在は女性60歳以上、男性65歳以上）は、21世紀前半にかけてかなり増大する。2000年には1,050万人であった。2025年に1,270万人、2050年までには1,430万人になると見込まれている。年金受給者数に対する労働年齢人口比（年金扶養比率）は、2000年に3.4であったが、2050年には2.5にまで低下する。財政研究所の試算に

よると、2015年から2060年にかけての年齢関連の支出は対GDP比で5.3ポイント上昇することが見込まれている。このうち40%は公的年金支出によるものであり、対GDP比で2.4ポイントを引き上げる効果を有している。退職年金（Retirement Pension.通称で公的年金（State Pension）と呼ばれることもある）は、イギリス社会保障システムのなかで最も受給者数と財源規模からして重要な給付である。国家予算の3分の1程度を占める社会保障給付費のうち、半分近くが年金支出である。もっとも、年金制度に関する実際の公的介入の程度は、国民保険への適用除外助成金やその他所得税控除などを通して間接的に行われているのであるから、もっと広範に行われている。たとえば、国民保険の払い戻し助成金や適格年金への税の軽減制度は、2001年度にはそれが143億ポンドにまで達した。結局、年金制度に関する直接間接的な公共支出はGDPの8%にも達するのである。高齢者数の増加と年金コストの増大は年金システムの持

続可能性が弱まることを意味しており、その問題の程度は同時期のOECD諸国の中でも比べるとかなり深刻な部類に属するのである¹⁾。そこで、イギリスにおいても公的年金の持続可能性と世代間の公平のために年金制度の改革が余儀なくされているのである。

このような財政危機に直面してもなお、立法政策上の対策は男性と女性の支給開始年齢を65歳で統一することに止まっていた²⁾。しかしながら、近年の年金クライシスはこれに変革をもたらした。年金支給開始年齢の引き上げがそれである。公的年金の支給開始年齢は従来男性65歳で女性が60歳であったが、2007年年金法で68歳まで引き上げることにした。さらに2011年年金法ではこの引き上げスケジュールを前倒しにするといった矢継ぎ早の改革を断行している。この一方で2011年4月以降は法定の「定年」(default retirement age)を廃止し、高齢期の生活を年金から雇用へとシフトさせているのである。

本稿では、年金支給開始年齢の引き上げと、それを可能にする定年制の廃止についての動向をみることで、日本における年金支給支給開始年齢引き上げに関する特徴を確認するものである。

II 年金制度の概要

イギリスの年金制度は三層構造で成立していると説明される。第一層が基礎的な公的年金であり、第二層が報酬比例の公的年金、そして第三層が私的年金である。

1. 基礎国家年金と年金クレジット

基礎国家年金(Basic State Pension)は、その名の通り高齢期の基礎的な所得を保障する国民保険に基づく年金と、公的扶助給付で資力調査を伴う税財源の年金クレジット(Pension Credit)から構成される。

基礎国家年金は全国民を対象としている。国民保険で運営される義務教育終了後のすべての国民は国民保険への加入義務を負い、一定額所得以下の者以外は保険料の拠出義務を負う。保険料は基礎年金だけの場合、被用者が12%使用者が13.8%の定率負担であり、自営業者と一定賃金以下の労働者が定額負担である。2007年までは退職年金を受給するための資格期間が存在していたが、現在は資格期間が撤廃されている。なお、1989年までは退職要件があったが現在は撤廃されているので³⁾、在職中の者であっても退職年金を受給できる場合がある。

満額の年金を受給するためには保険料を30年以上拠出していなければならないが、実際の年金額は保険料拠出実績に比例して算出される。

満額の年金額は週あたり107.45ポンド(13,300円)であり、国民平均所得が610ポンド程度であるから、所得代替率は16%程度にしかない。かつての年金額改定は、賃金上昇率と物価上昇率いずれか高い方で年金額が改定されていた(1974年から1979年)。この結果、1979年には所得代替率が26%にまで上昇していた。1979年から2010年までは物価上昇率のみに応じて年金額が改定されることになり、徐々に所得代替率が低下し、2008年には15.8%にまで低下したのである。そこで、2010年に発足した連立政権が2011年からは物価上昇率、賃金上昇率あるいは2.5%のうちいずれか高いものを適用して年金額を改定することを決めた。この措置により、所得代替率は2038年に18.1%にまで引き上げられると見込まれている。

年金クレジットは、低年金の基礎国家年金受給者に対する補足的公的扶助給付である。基礎国家年金のほか、稼働所得、タックスクレジット(税額控除)、各種社会保障給付や財産所得等を含めた所得が一定額に満たない場合、その差額が給付される。これを保証クレジット(Guarantee Credit)という。適用対象となるのは60歳以上で

あるが、女性の基礎国家年金支給開始年齢が65歳に引き上げられることに伴い、2010年から保証クレジットの支給開始年齢も段階的に引き上げられている。

保証クレジットの最高水準が単身で142.70ポンド、夫婦で217.9ポンドであり、国民平均所得の伸びに応じて改訂される。これに障がい者、介護者、住宅ローン保有者については加算が加わる。これらの措置により、保証クレジットは基礎国家年金の年金額よりも高く設定されており、高齢期の基礎的な所得保障の役割を担っているといえる。ただ、公的扶助給付であるために保有できる資産の制限があり、すべての高齢者が対象となっているわけではない。この保証クレジットは申請主義であるため対象者のすべてが受給しているわけではなく、政府は捕捉率がおよそ83%から71%程度であるとしている⁴⁾。

保証クレジットは、所得が少なくとも貯蓄に応じてクレジットが減額されてしまうため、高齢期の貯蓄意欲を減退させてしまう。そこで、保証クレジットの減額分を補って貯蓄を奨励するために貯蓄クレジットが設けられている。支給開始年齢は男女とも65歳である。貯蓄クレジットは最高額で週あたり単身20.52ポンド、夫婦で27.09ポンドまで支給される（2014年までこの水準の引き上げは凍結されている）。貯蓄クレジットは私的年金に係る拠出や貯蓄といった自助努力を評価するため、低年金でも保険料拠出を含む貯蓄があればあるほど受給額が増え、手取り収入が増えるということになる。

2. 国家第二年金

国家第二年金（State Second Pension: S2P）は、国家賃金比例年金制度（SERPS）と呼ばれていたものを2002年に改正したものである。国家第二年金の主な対象は低賃金労働者や障がい、介護責任を有するが故に低賃金になった者の高齢期の所得

保障である。SERPSとの違いは、対象者を低所得者に集中させて国家の財政的支援を積極的に行っている点にある。つまり、中高所得者の最低限度を超える部分については私的年金へとシフトさせつつ、低所得者に集中的に国家が関与するというスタンスを採用したのである。

国家第二年金は二つの要素によって構成される。一つは、低賃金労働者であった者に対する最低保障であり、定額給付になっている。もう一つは付加的な報酬比例年金であり、従前生活保障を目的としている。しかし、2007年年金法によって報酬比例制が廃止され、2030年には定額給付に完全移行することになっている。現在の国家第二年金は低賃金労働者に対する強力な所得再分配機能を持つものであるが、この措置は公的年金の縮小を意味するのである。2007年年金法によって低賃金労働者も自動的に企業年金へ加入することになったから、高齢期の所得保障が私的年金へとシフトしているということができよう。

ところで以前のSERPSは、一定額以上の賃金収入があるものの適用除外制度（contract-out）が設けられていた。適用除外制度は国家第二年金に移行してからも継続されている。基本的な仕組みは、国家第二年金以上の保証額を得ることができるような私的年金に加入している場合には、国家第二年金への加入を免じられるというものである。適用除外を受けた者は国民保険を通じて拠出した保険料が返還され、それが私的年金に拠出されるというものであった。ところが、2012年4月より、職域の確定拠出年金に加入している場合には、適用除外の措置を受けられないこととなった。さらにこの措置は確定給付年金に加入している場合に拡大されることとなっている。結局、イギリスの年金制度を特徴付けてきた適用除外制度は廃止されることになる。

3. 私的年金

第三層の私的年金には、大別すると職域年金(企業年金)と個人年金から構成される。これには保険料拠出と給付の関係では確定拠出と確定給付、提供者との関係では事業主が提供するものと個人単位で加入するものとに分かれる。さらに、税制上との関係でもさまざまな形態を構成しており、かなり複雑な構造を有している。

これまで見てきたように、イギリスの年金制度は公的年金と私的年金とのコンビネーションで機能している。公的年金の支給開始年齢との関係で指摘しておかなければならないのは加入率である。すなわち、公的年金はその機能を弱体化させているが故に、高齢期の所得保障としては万全ではない。他方で高齢期の所得保障として重要な役割を果たすのは私的年金であるが、代表的な私的年金である職域年金に加入するか否かは事業主が決めることとされていた。実際は大企業のほとんどが加入していたが、中小企業では未加入のままであるところが少なくなかった。そこで、2007年年金法により、すべての事業主に対して2012年10月から公的な年金信託である全国雇用貯蓄信託(National Employment Savings Trust Net:NEST)への加入を義務づけ、第三層の拡充を図ることにしている(職域年金等に加入している場合はNESTへの加入を免じられる)。この措置により中低所得労働者の貯蓄意欲を喚起させることになり、ひいては退職年齢の決定に関しても影響を及ぼすことになる。

4. 住宅給付

高齢期の所得保障として現実的な機能を有しているのが住宅給付(Housing Benefit)である。住宅給付は賃貸住宅の低所得者(高齢者に限定されない)に対し、家賃やその他住宅関連費用を助成するものである。住宅給付は税財源の公的扶助給付であるため、資力調査が必要になる。高齢者の資力として算入されるのは賃金、公的年金、年金

クレジット、私的年金であり、結果として低年金高齢者が住宅給付の対象となっている。問題視されているのはその支給額が高額に過ぎることと、2008年度に13から20%の受給漏れがあるといった捕捉率が低いこと⁵⁾である。前者については2008年に家賃実費相当から固定額へと変更されたので、高齢期所得保障における意義も変化してきたといえることができる。

5. 平均的な年金額の例

具体的に見てみよう。25年ほど働いていた平均的な労働者が受給する年金額は次のように算出されることになる。

まず、国民保険の第一種拠出者として25年保険料を拠出していたのであるから、基礎国家年金は満額から少々減額されて週あたり92.15ポンドとする。勤務先が企業年金に加入していたので国家第二年金からは適用除外されており、企業年金30ポンドを受給している場合、合計額122.15ポンドとなる。ここから貯蓄クレジットの基準額103.15ポンドを引いた額に60%を乗じた額が貯蓄クレジットの支給額となり、これが11.40ポンドとなる。また、年金額が122.15ポンドに対する保証クレジットが15.20ポンド支給される。結局、合計で148.75ポンド(17,850円)が毎週支給されることになるのである。

これに加え、住宅給付が支給される。住宅給付の算定は所得と貯蓄額、家賃との関係において決定される。この場合、賃貸住宅に居住する単身で家賃が週あたり85ポンドとすれば、もしも貯蓄がない場合には85ポンド全額の住宅給付が支給される。貯蓄が14,000ポンド(168万円)あるとすれば、住宅給付は82.82ポンドにまで減額される(それでも家賃の9割がカバーされる)⁶⁾。

つまり、平均的な労働者が退職した場合には公的扶助、公的年金、私的年金、住宅手当を受給することができ、その額は週あたり231.57ポンド

(27,780円)程度ということになるのである。

Ⅲ 支給開始年齢の引き上げ

1. 支給開始年齢の意義

公的年金という用語は非公式なものであり、法律上の用語としては退職年金が用いられている。しかも1989年までは正規の職から退職していることが受給要件であったので、当初公的年金は「退職後の」所得保障として休息権を付与するものとして機能していたのである。

退職年金の目的を単に高齢のために稼働能力を喪失しているが故に稼働所得を得られないことについての所得保障と位置づけるのであれば、年金を受給することができる年齢を法律で特定することは必要ないともいえる。稼働能力の喪失という要件が充足されたとするならば、いつの年齢からでも年金を支給してもよいのである。しかし実際には、退職年金は、完全に稼働能力が低下・喪失される前に、退職を可能にする条件整備の役割を有しているのである。その結果として、失業率が高いときに高齢労働者は若年労働者が失業しないように退職を選択するものとされてきたのであった。このような広範な目的を達成するために、年金を受給することができる最低年齢を定める必要があるのであるとされたのである。

これに対して私的年金は一応55歳から受給することができる。そこで労使が合意する限りにおいて早期退職が可能になる。そして実際に50歳代で職業生活から引退する者も少なくない。私的年金制度はしばしば公的年金支給開始年齢到達前の早期退職者に対する被用者への最終的な年金給付としての機能を担っているのである。

2. 支給開始年齢の変遷

過去、年金支給開始年齢が変更されたとき、それは当初年齢を引き下げるものであった。1908年

に制定された老齢年金法は、無拠出年金であったが故に支給開始年齢を70歳にしていた。それが1925年の寡婦・孤児・老齢拠出年金法によって70歳支給を男女とも65歳に引き下げたのであった。

女性の支給開始年齢を60歳にしたのは1940年老齢基礎年金法のことであった。典型的な夫婦は夫が65歳になったとしても妻はそれよりも数年は若いのであるから年金を受給していないという問題があった。そこで婚姻している女性の年金権を確立する必要があった。しかしながら、さらなる支給開始年齢の引き下げは公的年金コストの増大させることを意味していた。その一方で、年金支給開始年齢の引き上げについての提案がなされたけれども、主として退職後の年金生活を検討している受給年齢直前の階層から反対意見が噴出し、撤回せざるを得なかった経緯がある。

3. 支給開始年齢の統一化とフレキシブルな引退

支給開始年齢の格差が温存される中、次第にこの措置に関する原理的な議論が生じてきた。社会保障に関する男性と女性の平等取扱いに関するEEC指令79/7は性別を理由とする差別を撤廃するように求めていた。同指令はそのなかでもとりわけ「老齢及び退職年金に関する支給開始年齢の決定とそれに関する付随的な仕組みについての支給開始年齢について」は、加盟国に対して免除することとしている。それでもやはり、支給開始年齢に関する異なる取扱いが奇異なものであると認識されるようになってきており、男女の等しい支給開始年齢が望ましい政策であると考えられるようになってきた。

政府の公式文書では1980年代初頭からこの問題について議論されるようになってきた。社会サービス委員会(The House of Commons Social Service)が1982年に記したことによると、1970年代中盤から早期退職者が増加しつつあるが、男性の支給開始年齢を60歳にするとすれば「とてつも

なく費用がかかる⁷⁾。そのかわり、委員会は「フレキシブルな」年金支給開始年齢を提案した。男性と女性ともに年金の裁定請求を60歳からできるように引き下げるが、フルペンションになるのは「通常の年金支給開始年齢である」63歳ということにするのである。

1985年の政府緑書である「社会保障の改革⁸⁾」では、財政上の理由から特別委員会(Select Committee)の提案を受け入れなかった。しかし、「60歳から70歳までの」支給開始年齢選択制のアイデアを提案した。早期退職は減額された年金受給を、退職の繰延べ時には増額年金を受給することができるよう提案した。緑書から6ヶ月後に公表された白書⁹⁾ではこのアイデアを進めることがなかったが、緑書に対する多くの反応がフレキシビリティに好意的であった。そこで「退職の10年間」に関する議論が活発に行われたのである。

支給開始年齢の統一化にはEC裁判所の判決、Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group 事件¹⁰⁾の影響もあった。これはEC条約119条に照らして、職域年金における男女の支給開始年齢を等しくするように示したものである。Barber事件のエッセンスは、公的年金の適用除外年金制度の下で支給される私的年金は公的年金給付の代替になるものであるから、それらが年金受給者の雇用関係終了時あるいは終了後に受領されるものであったとしても、年金給付は条約119条の「給付」にあたりと判断したのであった。もちろんこの判決を厳密に言うと公的年金とは射程を異にする。そしてEEC指令79/7の7条1項a号によれば、このような公的年金制度における等しくない支給開始年齢の取扱いは、特例として許容されているので、必ずしも法改正を必要とするものではない。しかしながら、職域年金においていったん平等取扱い原則が導入されてしまったならば、公的年金に関する適用除外問題について、公的年金と職域年金とが密接な関連性を持って制度作りがなされてい

る以上、公的年金と職域年金で異なる取扱いをすることは避けなければならなかったのである。

1991年12月、社会保障省は60歳から70歳のフレキシブルな「退職の10年」を含む提案書を提出した。しかし、それから2年後、政府は「退職の10年」を採用せず、65歳を共通の支給開始年齢とする意図を明らかにした。この提案は1995年に実行に移され、1995年年金法として結実した。支給開始年齢の統一化は2010年7月から10年間にかけて段階的に行われることになった。このような支給開始年齢の統一化は、2020年3月6日までに完成することになっていた。

4. 2007年の引き上げ

労働党が政権の座に着いた1997年から、退職者の貧困を撲滅するために政府は年金クレジットや国家第二年金、給付付き税額控除などを矢継ぎ早に導入してきた。これらの政策は、①高齢者向け公的扶助給付の変更による高齢期生活保障の拡充、②報酬比例年金(国家第二年金)の加入要件緩和と所得代替率の引き上げ、③私的年金の拡充とその利用促進にあった。その甲斐もあって、年金受給者の相対的貧困率は1996年に27%であったのが2004年には6%にまで減少した。

労働党政権における高齢期の所得保障は、主として年金制度の拡充による所得状況の改善にあったといってよい。労働党政権は、「自己責任の促進、公平、簡素、合理性、持続可能性」を旨とする改革に着手した。具体的には私的年金の利用促進や個人勘定の導入など5点を提言するのであるが、その中に高齢期における労働生活の支援という項目が盛り込まれた。

人口の高齢化によって労働力人口が減少する。高齢者雇用は労働市場全体を活性化させるに止まらず、高齢者自身の生活を豊かにさせる。確かに1997年から高齢労働者数は着実に増加しており、2007年現在では100万人の高齢者が公的年金を受

給しながら働いている。それ故に、高齢者が働き続けることの妨げになるような要因を除去しなければならない。このために、段階的な引退にむけたシステムをつくることと、高齢労働者支援のためのコミュニケーションを活発化させること、使用者がフレキシブルに高齢労働者の雇用を継続させることができるような仕組み作りが肝要であるとした。

2005年、年金審議会は公的年金を持続可能にするために、平均余命の伸長に合わせて支給開始年齢を引き上げることが適切であると勧告した¹¹⁾。民間調査機関が67歳¹²⁾ や70歳¹³⁾ への引き上げを主張する中であった。これを受けて2006年に政府白書「退職における保障：新しい年金制度に向けて」を公表した¹⁴⁾。これの中で支給開始年齢を2044年までに68歳へと段階的に引き上げるべきであると提言した。

そこで、2007年年金法では、男女ともに公的年金の支給開始年齢を段階的に引き上げることとした。2024年から段階的に支給開始年齢を引き上げ、女性の支給開始年齢が65歳に到達する（つまり男女ともに65歳になる）2024年から2026年にかけて66歳へと引き上げ、最終的には2044年に68歳まで延長する、というものであった。2007年年金法は私的年金の個人勘定化と公的年金の支給開始年齢引き上げを定めており、公的年金から私的年金へのシフトを決定的にさせた。

5. 支給開始年齢引き上げへの反応

ところで政府がこのように退職年齢の引き上げを主張するのには歴史の経緯がある。定年制が導入される以前の平均退職年齢は1950年が男性67歳だったのに対して1990年代半ばには62歳代にまで低下していたのである。平均余命の伸長に対して退職年齢が引き下がっているということは、年金受給期間が延長されたことを意味し、これによって徐々に年金財政と労働市場との双方に影響を及

ぼすことになるのである。

これに対し、各種研究は支給開始年齢の引き上げが及ぼす影響を懸念していた。たとえば、「人々は、自分の余命がどの程度であるのかを理解していない。彼らは過去の世代と同じように生き、病気にかかり、死ぬのであると過小評価している。現実的に自己に生じるであろう長寿のリスクを知らないのである¹⁵⁾」とか、「使用者は、高齢労働者が在籍していると、若年労働者の採用を手控えてしまう¹⁶⁾」、「公的年金支給開始年齢以前に早期退職した者のうち3分の1しか退職による経済的リスクを考えていない¹⁷⁾」、「労働者は自らの労働間をフルタイムの長期雇用が望ましいと考える傾向があり、段階的な引退過程というものは想定していない¹⁸⁾」といったようなものである。

このため白書は、労働者と関係当事者との間で引退生活に関するコミュニケーションを活発に行う仕組み作りの必要性を説いた。そのためには適切な情報提供が必要なのであるから、50歳以降の公的年金と職業生活に関する説明文書を送付したり、年金財政の見込み文書を公表したり、年金部門の職員に対する教育訓練を充実させることとした。

このような年齢差別禁止にむけて、政府は使用者に対し年齢を問わない雇用の機会を提供するように求めてきた。実際、3分の2を超える事業主は年齢にかかわらず採用の門戸を開くポリシーを持っている。その一方で建設業を中心とする全体の5分の1の事業主は、特定年齢層（25歳から49歳）を中心に採用する方針を有しており、実際には差別的な取扱いが行われている。

この政府白書の反響を受けた応答文書¹⁹⁾では、ほとんどの関心事が65歳以降の継続雇用に関する質問に対する政府の回答であり、それは労使関係におけるコミュニケーションのありかたとジョブセンタープラスを中心とする支援の在り方に集中していた。高齢者雇用が若年者の雇用を妨げるか

どうか、という観点での議論はあまりみられなかったのである。

6. 引き上げスケジュールの前倒し

ところが年金クライシスは予想以上に深刻であった。2010年の白書、「持続可能な公的年金²⁰⁾」によると、あまりにも平均余命の伸長が急激であったために、2007年年金法が定めていた支給開始年齢引き上げのスケジュールでは年金制度の持続可能性が失われてしまう、というのである。

そこで、白書では2007年年金法の支給開始年齢引き上げのスケジュールを6年前倒しして実施することを提案した。つまり、男性と女性の支給開始年齢を65歳に統一されるのが2020年であったのを2018年へと前倒しした上で段階的に68歳へと延長するというのである。

この引き上げスケジュールの繰上げ措置により490万人が影響を受け、2016年から2026年にかけて304億ポンドの費用が削減できるものと見込まれている。引き上げの影響を受ける者も定年制が撤廃されていることからさほど反対の意思は示さないであろうし、この費用は生産年齢人口が負担するものであるから若年者は賛成しているものとする。

そもそも公的年金は国民保険の保険料拠出を主要な財源としている。保険料を拠出する生産年齢人口者と年金を受給する高齢者との間には社会契約 (social contract) が結ばれているのであり、生産年齢人口者が保険料を拠出するのは次世代が自分たちのために保険料を拠出してくれるという期待があるからである。しかし次世代の人口減少によって、負担を次世代に追わせてしまうことになる、というのである。

人口の高齢化は年金財政問題を発生させるに止まらず、医療や介護費用の財政問題をも発生させる。これらの費用は2009年度に対GDP比で16.5%であったが、2049年度には20.6%になることが見

込まれている。これは単に将来負担を増加させるに止まらず、経済成長に水を差すものと懸念されているのである²¹⁾。

これに加え、経済グローバル化による懸念もある。人口高齢化に悩むのはイギリスだけではなく、先進国共通の課題である。既にノルウェイ、アイスランド、アメリカは66歳支給になっているし、オーストラリア、デンマーク、ドイツ、オランダも引き上げを決めている。イギリスが唯一の引き上げ国ではないのだ、ということを主張しているのである。

2010年6月から8月にかけて行われたCall for Evidence (国民への意見聴取) では、①支給開始年齢の引き上げにあたって生じるであろう生活上、経済上での変化に対応するためにどのような施策が必要か、②政府が支給開始年齢を引き上げる時期についていかなる事情を考慮すべきか、③支給開始年齢の引き上げの影響を受けるにもかかわらず、そのような不利益から保護されないようなグループがあるかどうか、といったことを聞いた。

これに対して消費者団体、労働組合、経営者団体や個人から多くの反応があった。この大多数は前倒しについて賛同しているという。しかし同時に前倒しに関する懸念も多く、早急な引き上げが個人生活に与える影響が甚大であるという点と、経済全体に与える影響を無視できないということがあげられていた。

それにもかかわらず支給開始年齢引き上げの前倒し措置が敢行された。2011年年金法は支給開始年齢引き上げスケジュールを前倒しすることと、職域年金制度未加入者に対する自動加入制度の二つを柱とする内容であった。この審議過程で、公的部門労働者が受ける年金改革の影響が大きすぎるとし、数十万人規模のストライキが発生した。このように、2011年年金法は将来の年金受給者にとって不利益となる変更であるためにさまざまな

問題を生じさせた。そこで考慮しなければならないのは、高齢者雇用である。

IV 「定年制」の導入と廃止

1. 「定年制」の導入

高齢者の生活保障を考える場合、高齢者雇用との関係を抜きに考えることはできないであろう。定年制の問題である。

イギリスにおける定年制の歴史はさほど古いものではない。雇用関係上の差別禁止に関するEU指令²²⁾を国内法化する際、2006年雇用平等(年齢)規則が制定され、雇用における年齢差別がはじめて法律上の概念として登場した。これと同時に導入されたのが法定定年 (default retirement age) であって、使用者が労働者を65歳到達を理由として解雇したとしても、労働者に対して年齢を理由とする差別的解雇であるとか不公正解雇であるという申立てをすることができない、というものであった。つまり、年齢差別禁止について使用者へ配慮するための措置として定年制を採用したのであった。

ところで、イギリスにおける定年制というのは、日本の定年制と同様のものではないことに留意する必要がある。日本の定年制というのは、高年齢者雇用安定法において想定されている、一定年齢の到達を理由に雇用関係が終了する制度というものを示す。しかし、イギリスにおける「定年制」はこれと異なり、一定年齢の到達を理由とした解雇を許容するというものである。したがって、使用者は解雇の意思表示をする必要があり、解雇の意思表示をなすか否かは使用者の決定による。就業規則のような集団的労働条件決定を行わない以上、解雇には個々の意思表示が必要になるのである。つまり、自動的に雇用関係が終了するわけではない。つまり、基本は労働者が一定年齢に到達したとしても雇用関係が終了せず、例外的に雇用関係を終

了させることを許容するというのがイギリスにおける定年制というものである。

すなわち、同規則は、65歳への到達によって使用者がいかなる理由で解雇したとしても、それは不公正解雇を構成しない、というものであった。労働者は使用者から65歳到達の6ヶ月前に定年を理由とする解雇の告知を受ける権利と継続労働の申込みに関する権利が定められているに過ぎず、雇用継続に関する手続的規定が定められていただけで、雇用継続の実体的な権利が保障されていたわけではなかったのである。

そもそも定年制の導入は試験的なものであった。定年制導入にあたっては施行後5年経過の2011年に再検討を行うとしており、その結果次第では定年制を廃止することになっていた。年齢差別の禁止という使用者への作用を緩和させるために定年制が設けられていたに過ぎなかったのである。

2. 「定年制」の合法性

このような定年制の導入につき、高齢者団体であるAge UKがこの措置を不合理であると主張して訴えた。高等法院は次のように述べた²³⁾。

「(定年制が導入された) 2006年の状況からすれば、定年制自体は適法なものである。しかしながら、もしもこれが2009年に導入されたものと仮定するならば、その妥当性の評価は異なるものになるであろう。(2009年において) 65歳の定年制というのは、働く意思とその能力がある特定の年齢階層に対して差別的である。高齢者層が労働市場に止まることは労働市場に悪影響を及ぼすものではないし、ましてや能力の高い若年労働者の市場参入を妨げるものでもない。65歳定年制が必要ないにもかかわらず導入されているのであるから、この措置を正当化することはできないのである。」

しかしながら実際は定年制は有効に機能してい

た。年金支給開始年齢が65歳である男性労働者の4分の3以上が定年制の適用を受けていたが、これは正当なものとして受け止められていた。そもそも1989年までは年金支給要件に退職要件が課されていたので、年金支給開始年齢への到達が労働者にとって引退の時期を意味するものと受けと得られていたのである²⁴⁾。

学説は、定年制が年齢差別禁止規則に置かれていたこと自体が奇異なものとして受け止めていた²⁵⁾。そして大多数の労働者が年金支給開始年齢の65歳よりも前に引退している一方で、65歳以降の130万人が年金を受給しながら雇用を継続していた。このような状態において、定年制を定めることによる程度の意味があるのか、という疑問が浮上していた。それ故に、Age UKのケースは定年制廃止の議論を喚起させた。

3. 「定年制」の廃止

2010年に労働党から保守連立政権へと政権交代したが、保守連立政権は「定年制」の廃止を政策協定に盛り込んでいた。2010年の定年制廃止に関する諮問文書²⁶⁾では、「定年制」の廃止が個々の労使関係もたらす影響と必要な措置について次のように述べる。すなわち、現在のシステムでは定年前の告知義務によって労使間で対話の機会を持たれることが多く、それによって労働者の希望を聞き入れてパートタイムへ転換するなどの措置が図られることが多い。労働者にとっては定年制の廃止は公的年金支給開始年齢の引き上げと同時なのであるから、労働者は継続雇用を望むことになる。他方で使用者にとっても必要な労働力を確保することは有益なのであるから、両者の対話を促進させるようなシステム作りが肝心なのである、と。

これに加え、人口高齢化による労働力不足が深刻な問題として取り上げられてきた。現在65歳未満の生産年齢人口と65歳以上の高齢者人口の比率は4:1であるが、これが30年後には2:1にまで低下

するというのである。さらに、高齢労働者には引退後の生活を維持するに足る貯蓄を保有していたり、私的年金（職域年金、個人年金）に加入せずにいる場合が少なくないことが指摘された。

定年制の廃止に対する市民の賛否は半々であった²⁷⁾。廃止に賛成する55.6%の市民は、定年制そのものを無意味なものとしているが、反対する44.4%の市民は若年労働者への技能継承と若年失業を懸念するのが主な理由であった。政府は定年制の廃止によって雇用が失われるどころか、それによって経済が活性化するという調査結果を示す。また、高齢労働者と若年労働者は職場において補完関係にあるのであるから、使用者はその組み合わせを意識して人事計画をたてるのであり、労使間の対話を活性化させることによって当事者の納得性も増すものであると説明する。

そして、2011年雇用平等（定年年齢廃止）規則²⁸⁾によって2011年4月から段階的に定年制を廃止し、2011年10月以降は完全廃止されることとなった。廃止理由は、多くの人々は退職に備えた貯蓄が不十分であり、退職年齢を過ぎても1年以上にわたって働いている女性が60%、男性では65%を超えている。人々はその間で退職後の所得を3%から10%増やしているといったように、高齢者雇用の必要性を説くのである。

4. 関係団体の対応

このような定年制の廃止はどのように評価されているのであろうか。まず、訴訟当事者であったAgeUKは賛成している。労働者にとっては自分で退職の時期を決定することができ、事業主にとってはかけがえのない労働力を失う必要がない。これは両方にとってのメリットである、と。そして、イギリス労働組合会議（TUC）もまた、定年制の廃止に賛成の立場である。

これに対し、経営者団体は反対の立場をとる。とりわけ企業規模が小さいほど反対の声が強い。

中小企業連盟は法的紛争が頻発することを懸念する。「定年制」は使用者が労働者の能力にかかわらず解雇することを許容するものであったが、これが廃止されると能力の低下を理由にした解雇しかできなくなる。能力が低下した労働者を事業主が解雇した場合に、雇用審判所への申立てが増え、能力の不足を証明する義務が事業主に課せられることから、解雇に係るコストが負担になるというのがその理由である。それゆえに、ほとんどの中小企業事業主は65歳で退職させるようなことはしないであろうから、新規採用をしなくなるであろう。したがって、若年者を雇用したり訓練したりするようなことが難しくなるであろう、と。経営者団体の英国産業連盟（Confederation of British Industry）は、法定定年年齢が企業における人事計画に寄与してきたことを指摘し、政府に対して定年制廃止後の退職に関する新しい枠組みを即時検討するように求めている。

しかしこのような楽観も悲観もできないというのが現実なのであろう。確かに定年制の廃止によって、使用者は労働者を無理に65歳で引退させる必要はなくなった。当事者が望む限りにおいて雇用は継続されるとするのが建前である。しかしながら、多くの場合では65歳で離職するように強いられるのではないだろうかとの懸念もある²⁹⁾。

V おわりに：日本への示唆

イギリスの経験から次の三点が示唆される。

第一に、公的年金の支給開始年齢引き上げを必要とする条件と、それを可能にする前提条件である。支給開始年齢の引き上げを必要とするのは高齢者数の増加と平均余命の伸長、高齢者層の旺盛な就労意欲という点では日本と共通している。そして、年金財政の悪化という事態もまた、共通しているのである。しかしながら、実際に支給開始年齢を引き上げるとなると話は変わってくる。イ

ギリスにおける公的年金は私的年金や公的扶助との組み合わせで機能しており、高齢者の生活保障において公的年金が占める地位は相対的に低いといえることができる。このことは、高齢者が引退過程を自己決定することを促進させると同時に、支給開始年齢の引き上げがもたらす影響が相対的に低いといえるであろう。ひるがえって日本における高齢期の所得保障において公的年金が担っている役割は相当高く、公的年金支給開始年齢の引き上げがもたらす影響はイギリスよりも深刻になるであろう。

第二に、定年制の考え方である。定年を職業生活におけるひとつの文化であると見れば、定年制の導入そのものが比較的最近のことであり、これが廃止された現在も職業生活における定年制が持つ意義というのはそれほど大きくない。このことは、定年制廃止議論において、若年者の雇用が失われるということがさほど大きな問題にならなかったことから裏付けられる。他のヨーロッパ諸国と同様、イギリスも若年失業者の問題は深刻なのであるが、定年制の廃止は世代間の対立構造を生まなかった。これには、若年者に対する職業訓練プログラムの充実などとも無関係ではない。

第三に、年金支給開始年齢の引き上げが定年制廃止とセットになっていることである。わが国の高年法では、年金支給開始年齢の引き上げに応じて継続雇用などを義務化しているが、イギリスではこれを労使の自治に委ねた。仮にイギリスが定年年齢の引き上げと年金支給開始年齢の引き上げを同時に行ったとすれば、労使自治への過度の介入をもたらすことになるだろう。さらに、若年失業者にとっても看過できない事態となることからこのような政策を採用することが困難だったのではないかと。結局イギリスの手法は、労使の自治を維持しつつ、高齢者が自らの引退過程を決定するための条件整備を行う改正であった、といえるであろう。

- 1 European Commission COM (2001) 362
- 2 DHSS, 1993. *Equality in State Pension Age*. Cm2420.
- 3 良永彌太郎「所得保障原則と老齢年金受給権—イギリス公的年金における引退要件を中心として—」荒木誠之先生還暦祝賀論文集『現代の生存権』（法律文化社、1986年）125頁以下。
- 4 DWP, 2010. *Income Related Benefits Estimates of Take-up in 2008-09*.
- 5 DWP, 2010. *Income Related Benefits Estimates of Take-up in 2008-09*.
- 6 都市部においてはこれよりも高額の（数倍の）家賃になることが珍しくないことから、かなり高額な給付水準になるのが通常である。2011年4月から寝室数に応じて住宅給付の上限額が決められるようになったので、単身者が転居を余儀なくされる事例が懸念されている。それでも1寝室で週あたり250ポンド（30,000円）、4寝室以上では週あたり400ポンド（48,000円）が最高額となっている。
- 7 HC, 1981. *Social Services Committee Third Report (1981-1982)*, HC 26-1para 69.
- 8 DHSS, 1985. *Reform of Social Security*. Cmnd 9517.
- 9 DHSS, *Reform of Social Security: Programme for Action (1985)* Cmnd 9691.
- 10 *Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ICR 616, ECJ case C-262/88.
- 11 The Pensions Commission, 2005. *A New Pension Settlement for the Twenty-First Century: The Second Report of the Pensions Commission*, p.174.
- 12 IPPR press release, 2002. 'Time is running out' to tackle the pension crisis, IPPR warns Government.
- 13 Pensions Policy Institute press release, 2002. *Time to raise State Pension Age?*.
- 14 DWP, 2006. *Security in retirement: towards a new pensions system*, Cm 6841.
- 15 Mayhew V, 2002. *Public attitudes to pensions and planning for retirement*, Pensions 2002; Robinson P, 2005. *Working later: Raising the effective age of retirement*, IPPR.
- 16 Pat Irving, Jennifer Steels and Nicola Hall, 2005. *Factors affecting the labour market participation of older workers: Qualitative research*, DWP; Gosling and Lewis, 2005. *Trust no-one? Public attitudes to raising the age of retirement*, IPPR.
- 17 Humphrey et al.
- 18 Irving et al.
- 19 Secretary-of State for Work and Pensions, 2006. *Security in retirement: towards a new pensions system Summary of responses to the consultation*, Cm6960.
- 20 DWP, 2020. *A sustainable State Pension: when the State Pension age will increase to 66*, Cm 7956.
- 21 Office for Budget Responsibility, 2010. *Pre-Budget Forecast*, p.58.
- 22 Directive 2000/78/EC
- 23 *R (on the Application of Age UK) v Secretary of State for Business, Innovation and Skills* [2009] EWHC2366 ; [2009] IRLR 1017.
- 24 P. Meadows, 2003. *Retirement Ages in the UK: A Review of the Literature*, Department of Trade and Industry Employment Relations Series No 18 .
- 25 Malcolm Sargeant, 2010. *The Default Retirement Age: Legitimate Aims and Disproportionate Means*, ILJ39 (3) p244.
- 26 BIS & DWP, 2010. *Phasing out the Default Retirement Age*.
- 27 BIS, 2011, *Phasing out the default retirement age: Government response to consultation*, p6.
- 28 The Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011 (SI 2011/1069)
- 29 Guardian 30.July.2012

（まるたに・こうすけ 佐賀大学経済学部）

特集：公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の所得保障

ドイツの年金改革の動向～支給開始年齢の引き上げ

藤本 健太郎

■ 要約

ドイツは日本と同様に合計特殊出生率は低く、少子高齢化により、年金財政は厳しい状況にある。このため、2007年の年金改革により、老齢年金の支給開始年齢を65歳から67歳に段階的に引き上げることとされた。これに対し、経営者団体は理解を示す一方、労働組合は反対の立場をとった。しかし、労組を支持基盤とするSPD（社会民主党）が与党であるときに老齢年金の支給開始年齢を引き上げたことは印象深い。また、2012年にDGB（ドイツ労働総同盟）が示した年金構想の中で、人口変動に備えるための積立金を持つというアイデアが示されていることは注目される。

■ キーワード

支給開始年齢、リースター年金、高齢者の就労、積立金

I はじめに

少子高齢化による年金保険料率の上昇圧力をどのように抑制するかは、ドイツにおいても重要な政策課題である。2001年の年金改革では給付水準が引き下げられる公的年金を補完するものとしてリースター年金（企業／個人年金）が導入された。また、2007年の年金改革では、今回の特集が焦点を充てる老齢年金の支給開始年齢引き上げが行われた。本稿では、年金改革をめぐるドイツの経済団体と労働組合のスタンスにも触れながら、年金改革の動向について論じることとする。

II ドイツの年金制度の枠組み

1 対象者

ドイツの法定年金は、全国民を対象としているわけではなく、日本とは異なり、いわゆる皆年金

ではない。一般のサラリーマンは法定年金制度に強制加入することとなっているが、自営業者は任意加入である。

また、官吏、裁判官、職業軍人等は本人負担のない恩給（Pension）の対象となる。

2 財政方式

年金制度の財政方式には、大別して賦課方式と積立方式とがあるが、他の多くの先進国と同様にドイツの年金制度も基本的に賦課方式によって運営されている。なお、2001年の改革によって導入された公的年金を補完する企業・個人年金であるリースター年金は、積立方式によっている。

賦課方式は現役世代の払う保険料を年金給付の主たる原資とすることから、少子高齢化の影響を大きく受ける。人口構成の少子高齢化を賦課方式の年金財政の視点からみると、保険料を負担する現役世代の総人口に占める比率が減少し、老齢年金を受給する世代の比率が増加することを意味す

る。このため、年金財政は悪化することとなる。

ドイツでは日本よりも早く少子高齢化が進行したこともあり、直近のドイツの法定年金の保険料率は19.6%であり、わが国よりもかなり高い負担となっている。さらに医療保険料率も日本より高く、表1のとおり、各種社会保険料率を合計すると約40%に達する。

表1 ドイツの社会保険料率（2012.7.1時点）

年金保険	19.6%
医療保健	15.5%
失業保険	3.0%
介護保険	1.95%（子どもがいない場合は2.2%）

（出所） Deutsche Rentenversicherung.2012. "Wir sichern Generationen"

(1) ドイツにおける少子高齢化の状況～
第12次将来推計人口

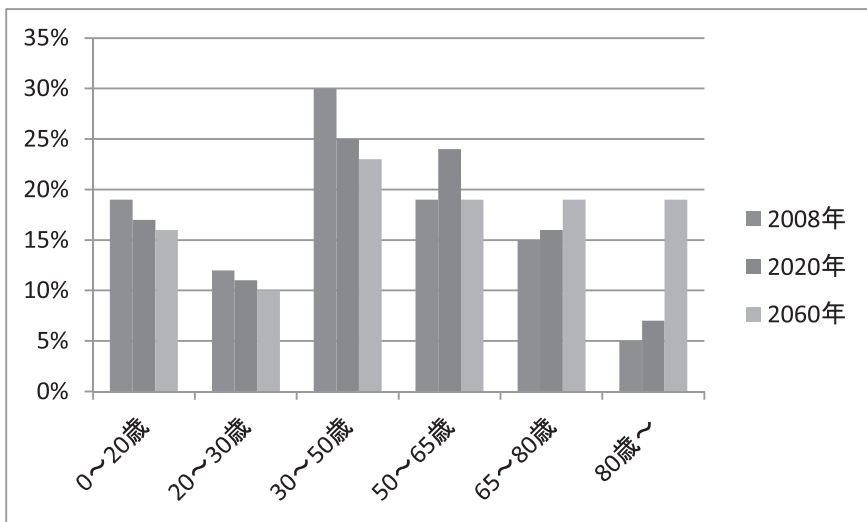
日本ほどの速さではないが、ドイツでも少子高齢化が進んでいる。2008年の合計特殊出生率は1.38であり、フランスやイギリスでは出生動向が回復していることとは対照的であり、日本と同様に、先進国内でも最も少子化が進むグループに分

類される。平均寿命（2005年）は男性が76.21歳、女性が81.78歳であり、日本ほどではないが長寿の国であり、今後も伸びることが予測されている。

このため、2009年にドイツ連邦統計庁が公表した第12次将来推計人口の中位推計によれば、高齢化率（65歳以上人口の総人口に占める割合）は2008年には20.0%であったが、2020年には24%に増加し、2060年には34%に達すると予測されている¹⁾。また、高齢者の中でも80歳以上人口の比率が大幅に高まり、2008年には全人口の5%にとどまるものの、2020年には8%になり、2060年には14%にまで増加することが見込まれている。80歳以上人口の比率は2060年には2008年のほぼ3倍にまで増加することが予測されているのである。

少子高齢化の主たる要因は、少子化の進行と平均寿命の伸長である。ドイツの第12次将来推計人口においては、将来的に出生動向が急回復はしないと見込まれており、2060年の合計特殊出生率は中位推計では1.4にとどまると予測されている。

なお、第12次将来推計人口の高位推計では将来の合計特殊出生率は1.6、低位推計では1.2と見



（出所） Statistische Bundesamt (2009) p17, Tabelle2より筆者作成

図1 ドイツの高齢化の予測

込まれている。

(2) 少子高齢化による年金財政の悪化

少子化の進行に伴い子どもが減少することは、将来の勤労世代の減少につながる。このため、年金財政の視点からみれば、少子化は保険料を負担してくれる世代の減少を意味しており、収入減の要因となる。

また、平均寿命については、第12次将来推計人口によると、2050年には男性は83.3歳、女性は88.0歳にまで伸びると予測されている。2005年に比べ、男性は約7歳、女性は約6歳伸びることになる。平均寿命の伸長は、年金財政の視点からは、老齢年金の平均受給期間が伸びることを意味しており、支出増の要因となる。

このように、少子化と平均寿命の伸長による少子高齢化は、年金財政の収支を悪化させる。ドイツでは日本よりも早く少子高齢化が進み、歴代政権は年金保険料率の上昇圧力という課題に直面してきた。日本における平成16年の年金改革に関する議論においては、年金保険料率が20%にまで上昇すると国際競争ができなくなるという意見も聞かれたが、ドイツの年金保険料率は1997年には既にいったん20%に達していた。

このため、ドイツにおいても年金保険料率の上昇を抑え込むためのさまざまな努力が行われてきた。以下、近年のドイツにおける年金改革の沿革を簡単に振り返ることとしたい。

Ⅲ ドイツの年金制度の変遷

1990年の東西ドイツ統合を成し遂げるなどの成果により長期政権を誇ったCDU/CSU（キリスト教民主同盟／キリスト教社会同盟）によるコール政権においては、平均寿命の伸びなどに伴って給付水準を引き下げることと柱とする年金改革を1999年に実施した。しかし、コール政権の1999

年の年金改革は高齢者の生活を苦しめるものとして、当時野党だったSPD（社会民主党）は厳しく批判した。

そして、長く続いたコール政権に終止符を打ち、SPDと緑の党による連立政権として誕生したシュレーダー政権は、選挙公約どおり、コール政権の1999年の年金改革を白紙に戻した。しかし、実際に政権を握ってからは、当初想定していた環境型税制改革を思うように進められず、年金制度の枠内において年金保険料率の上昇をいかに抑えるかという課題に苦慮することとなる。

1 環境型税制改革による年金財政の改善

SPDと緑の党の連立政権であったシュレーダー政権は、当初、環境政策と年金政策を連動させるというユニークな政策を実行した。具体的には、環境型税制改革（ガソリン税や灯油税の増税）によって得られた増収を年金財政に充てたのである。このことにより、いったん20%を超えていた年金保険料率は、2001年には19.1%にまで引き下げることができた。

しかし、ドイツの年金財政は賦課方式で運営され、人口動態の影響を吸収する効果のある積立金はほとんど保有されていなかったため（わずかな額の変動準備金があったのみ）、少子高齢化は年金財政の悪化に直結する。環境型税制改革による増収分を年金財源とすることで年金保険料率をいったん下げられたものの、保険料率の上昇圧力自体に歯止めがかかったわけではなかったため、2000年の将来人口推計に基づいて行われた連邦労働社会省の試算では、年金改革を行わないとすれば、年金保険料率は再び上昇を続け、2030年には26%にまで達することが予想された。

一方、ドイツでは失業問題は歴代政権の最重要課題の一つとなっている。ドイツでは保険料率が高いのは年金だけではなく、医療保険も日本よりも高く、表1のとおり、合計すると約40%に達し

ている。賃金に定率で賦課される社会保険料は実質的に労働コストを増大させるものとして賃金付随コスト (Lohnnebenkost) とも呼ばれる。高い社会保険料率は雇用拡大の妨げになることがドイツでは意識されている。

したがって、年金保険料率がさらに大幅に上昇することを放置することは、失業対策という観点から歴代政権のとりえる選択肢ではなかった。シュレーダー政権も、失業改善のために賃金付随コストを40%以下に抑制することを目標として掲げていた。

年金給付水準引下げを否定する一方で賃金付随コストを削減するという一見矛盾した政策を実現するために、シュレーダー政権は、環境型税制改革の段階的な強化を構想していた。SPDと緑の党の連立協定には、実際に行われたガソリン税等の増税に加えて、さらに5段階の環境増税を行うことが盛り込まれていた。その増収分が年金財源に投入され続ければ、あるいは年金保険料率の上昇を止めることができたかもしれない。しかしながら、ガソリン税の増税と同時に原油価格が高騰し、ガソリンの価格が大きく上昇してしまったため、一層の環境増税に対して、国民感情は強い反発を示した。このため、予定していた環境型税制改革は実施できなくなり、年金保険料率の上昇を止めるためには、別途対策を講じる必要が生じた。

2 2001年の年金改革

環境増税による年金財源強化が期待できなくなった状態で策定されたシュレーダー政権の年金改革案は、大幅な保険料率の上昇を防ぐために、給付水準の引下げを含む厳しい内容のものとならざるをえなかった。

ところが、コール政権が1999年に行った給付水準の引き下げを柱とする年金改革を当時野党であったSPDは選挙戦において厳しく批判していた。皮肉なことに、いざ政権に就いてみると、コール

政権と似たような給付水準引下げを柱とする年金改革案の提出を余儀なくされたのである。コール政権時代の年金改革は既裁定者をも対象にしていたのに対し、給付水準引き下げの対象者を新規裁定者のみに限り、また、実施までに10年の経過期間を設けているところが違うという説明はなされたが、シュレーダー政権は、本来の支持基盤である労働組合からも強い批判を受けた。

このような経緯は、少子高齢化が進む中では年金改革に奇手はなく、誰が政権を担当しても類似した内容の改革を行わざるを得ないことを示す好例であると思われる。

シュレーダー政権の行った年金改革2001では、年金の給付水準の引下げを補完するものとして、人口動態の影響を受けにくい積立方式の企業／個人年金が新設された (当時の担当相の名前にちなんで「リースター年金」と通称される)。

ところで、リースター年金は任意加入であるものの、年金計算上は誰もが上限額まで積み立てると仮定される。リースター年金の積立上限額は段階的に引き上げられるため、別の見方をすれば、年金計算上、現役世代の所得からリースター年金の積立金として控除される額が段階的に増えることになる。年金の賃金スライドは現役世代の可処分所得の伸びに応じるため、結果として、リースター年金の導入によって賃金スライドの伸びが抑制されることになる。

このような痛みを伴う年金改革2001は、批判を浴びながらもシュレーダー政権の努力によって実行された。

3 2004年の年金改革

上述した2001年の改革によって、ドイツの年金財政はしばらく安定するはずであった。

ところが、改革時点の予測よりも経済成長が低調だったために保険料収入が伸びず、同時に予測よりも平均寿命が伸びたことにより支出が増大

し、再び改革を行う必要が生じた。こうして行われた2004年の年金改革は、変動準備金の一部を取り崩したり、年金の支払日を遅らせるなど、制度改革というよりも緊急避難措置という印象の強い内容が多かった。

そうした中で、重要な制度改革として、持続的要素（Nachhaltigkeitsfaktor）の導入が行われている。持続的要素とは、年金受給者の年金保険料支払者に対する比率が上昇すれば賃金スライドを抑制し、逆に年金受給者の年金保険料支払者に対する比率が下降すれば、賃金スライドを伸ばすというものである。このため、持続的要素は、少子高齢化が進む局面では賃金スライドの伸びを抑制する。しかし、2004年の改革後もドイツ経済の成長は低調であり、現役世代の賃金も予測ほど上昇しなかったため、持続的要素は期待されたような効果をあげることができなかった。

このため、年金保険料率の急速な上昇を抑止するという課題は、次に続く政権に引き継がれていくこととなる。そして、今回の特集のテーマでもある老齢年金の支給開始年齢の引き上げという年金改革につながっていく。

IV 年金の支給開始年齢の引き上げ～2007年改革

シュレーダー政権の後を受けて誕生したのは、ドイツの二大政党であるCDU/CSUとSPDの大連立による第一次メルケル政権であった。総選挙の結果、シュレーダー首相のSPDと、メルケル氏を党首とする野党のCDUは大接戦を繰り広げた結果、双方ともに過半数は確保できなかった。選挙後、連立与党の一角を占めていた緑の党や、かつて連立与党だったことのあるFDP（自由民主党）を含めて、さまざまな連立の動きが探られたが、結局、SPDとCDU/CSUによる大連立政権が誕生したのである。メルケル首相は、ドイツ政治史上初の女性首相であり、かつ初の旧東独出身の首相

でもある。二大政党の間で年金改革には考え方の違いがあり、第一次メルケル政権がどのような年金政策を行うのか注目されたが、老齢年金の支給開始年齢引き上げを柱とする年金改革案が打ち出された。この年金改革法案は2006年11月30日にドイツ連邦議会に上程され、2007年3月9日に可決された。

1 2007年の年金改革の概要

第一次メルケル政権の年金改革は、老齢年金の支給開始年齢を65歳から67歳に引き上げることが柱となっているため、「67歳からの年金（Rente mit 67）」と通称されている。

(1) 老齢年金の支給開始年齢の引き上げ

主要先進国の中で、この時点で支給開始年齢を67歳に引き上げることを決めていたのはアメリカだけであったが、ドイツも同じ選択肢を選んだ。

なお、老齢年金の支給開始年齢引き上げは、急に実施してしまうと、たとえば退職間近のサラリーマンの人生設計を狂わせてしまうおそれがある。このため、準備期間において段階的に実施されるのが通例である。ドイツの年金改革においても、表2のとおり、少しずつ段階的に引き上げていくこととされた。

なお、支給開始年齢を早めて受給することも可能であるが、その場合は年金額が減額される。ただし、年金保険料を長期間納めた者に報いるために、45年間年金に加入した長期加入者については、例外として65歳から減額なしに年金を受給できることとされた。

(2) 保険料率の引き上げと給付水準の引き下げ

年金財政の悪化を改善するために、19.5%であった年金保険料率は、2007年から19.9%に引き上げられた。しかし、老齢年金支給開始年齢の引き上げなどの給付抑制措置により、保険料率の上昇

表2 ドイツの老齢年金支給開始年齢の引き上げ

生年	支給開始年齢	生年	支給開始年齢
1946	65歳	1956	65歳10か月
1947	65歳1か月	1957	65歳11か月
1948	65歳2か月	1958	66歳
1949	65歳3か月	1959	66歳2か月
1950	65歳4か月	1960	66歳4か月
1951	65歳5か月	1961	66歳6か月
1952	65歳6か月	1962	66歳8か月
1953	65歳7か月	1963	66歳10か月
1954	65歳8か月	1964	67歳
1955	65歳9か月		

(出所) "Anhebung der Altersgrenzen ab Jahrgang1947". BMASより筆者作成

は以下の2つの目標を守ることとされた²⁾。

- ・ 2020年までは20%を超えないこと
- ・ 2030年までは22%を超えないこと

一方、税引き前の給付水準（Rentenniveau vor Steuer）は引き下げられるものの、以下の水準は守ることとされた。

- ・ 2020年までは46%を下回らないこと
- ・ 2030年までは43%を下回らないこと

2 高齢者の就労および若年失業との関連

老齢年金の支給開始年齢の引き上げを円滑に進めるためには高齢者の就業を促進する必要があることは認識されている。収入がなくなる老後の生活を保障することが老齢年金の目的であることを考慮すれば、安易に支給開始年齢を引き上げるとは許容されない。定年で会社をやめて収入がなくなったが、老齢年金もしばらく受け取れないということになってしまえば、老後の生活が保障されているとはいえない。

2007年のメルケル政権の年金改革においても、老齢年金の支給開始年齢の引上げとセットで高齢者の雇用促進策が打ち出された。「Initiative 50 plus」と名づけられた高齢者の雇用促進策は、50歳以上の失業者を雇用した場合に補助金を給付す

ることなどを内容としている。

一方、老齢年金の支給開始年齢引上げによって高齢者の引退が遅くなれば、若年層の雇用への影響も考えられる。しかし、ドイツにおいては少子化に伴って労働力人口が減少し続けていることから、若年失業への影響はそこまで強く意識されていない。

ドイツ連邦労働社会省は、2010年11月27日付けのプレスリリース“Chancen für Ältere am Arbeitsmarkt steigen”（労働市場における高齢者の活躍機会は増える）において、2030年までに20-64歳の人口は約600万人減少する一方で65歳以上人口は約500万人増加することが見込まれていることや、55-65歳の就業者は2005-2009年の間に約100万人増加したことなどを挙げている。

3 BDA（ドイツ経営者団体）のスタンス

老齢年金の支給開始年齢引き上げに対し、BDA（ドイツ経営者団体）は賛成の立場をとっている。

BDAは2011年2月に支給開始年齢の引き上げに対する意見表明を行っているが³⁾、法定年金の給付能力や支出可能性（finanzierbarkeit）を考慮すれば、支給開始年齢の引き上げは避けがたい（unverzichtbar）としている。

また、支給開始年齢を引き上げなければ、さらに平均寿命が伸びれば、そのまま平均的な年金受給期間に影響することを指摘している。

4 DGB（ドイツ労働総同盟）のスタンス

2007年の年金改革において老齢年金の支給開始年齢が引き上げられたことに対し、DGB（ドイツ労働総同盟）は当時の連立与党の一角を占めていたSPDの支持母体であるにもかかわらず、明確に反対の立場をとった。2007年2月26日に「67歳からの年金（Rente mit 67）」に関する連邦議会の公聴会が行われたことにあわせて、2000人を超える組合員がベルリンのドロテア＝シュレーゲル広場に集まった。そして、DGBのミヒヤエル・ゾンマー議長は、聴衆の前で年金の67歳支給に疑問を呈し、厳しい失業状況を考慮すれば、これは純然たる年金カット（Rentenkürzung）であり、法案は3月に可決されるであろうが、2009年の連邦議会選挙の争点にすると述べた。

V リースター年金（公的年金を補完する企業／個人年金）の状況

今回の特集では、企業年金等の私的年金についても各国比較を行うことが目的の一つとされているが、ドイツの代表的な私的年金はリースター年金である。

リースター年金は、2001年改革で導入された企業／個人年金制度である。上述のとおり、制度導入時の担当大臣の名前にちなんでリースター年金と呼ばれることが多いが、“Zusätzliche Altersvorsorge”（補足的老後保障）と呼ばれることもあり、老後の生活保障の第一の柱である賦課方式の公的年金を補完する第二の柱として位置付けられている。財政方式は、人口動態の影響を受けにくい積立方式によっている。

リースター年金は自助努力により、所得の一部

を積み立てていくことを基本とする年金である。しかし、公的年金を補完するものという位置づけであるため、本人の積立金拠出に加えて国の補助があり、税制の優遇措置も講じられている。年間の積立額には最低保険料が設定されており、2002年から段階的に引き上げられ、2008年以降は所得の4%となっている。積立が最低保険料を下回る場合、国による補助は積立額に応じて減額される。

また、連邦政府による補助には、基本補助（Grundzulage）と児童補助（Kinderzulage）の二種類が設定された。どちらも、上記の最低保険料と同じように段階的に増加する。2008年以降は基本補助が154ユーロ、児童補助は185ユーロとされている。なお、児童補助は養育している子ども1人ずつに対する補助であり、例えば子どもが2人いれば2倍の額となる。

リースター年金は、広義の年金制度の一翼を担うが、本体年金は強制加入を基本とするのに対し、任意加入とされた。制度創設時には強制加入とすることも検討されたものの、労働コストを増大させるという批判もあり、企業年金として導入するかどうかは労使の協議に委ねられた。このため、制度発足当初は期待されたほどには加入者は伸びなかった。しかし、加入促進のために行われた手続きの簡素化なども功を奏し、加入者は増加し続けている。

ドイツ連邦労働社会省のプレスリリースによれば⁴⁾、2012年の第二四半期に新たに84000人がリースター年金に加入した。これにより、合計で1560万人弱がリースター年金の契約を結んでいる。

フォン・デア・ライエン労働社会相は、リースター年金は法定年金に関わる重要な柱であり、人口動態の変化により年金水準が低下せざるをえないため、特に若い世代にとって重要であると述べている⁵⁾。

V 2012年の保険料率引き下げを巡る議論

1 年金保険料率を引き下げる閣議決定

2012年8月29日、ドイツの法定年金保険の保険料率を2013年1月1日から引き下げる法案が閣議決定された。ただし、この決定は、ただ単に直近の技術的な試算によるものであり、将来的な保険料の水準を最終的に決定したものではないとされている⁶⁾。

フォン・デア・ライエン労働社会相は、この閣議決定について、年金金庫の積立金は基準をみたしており、勤労世代は来年1月1日より、汗水たらして得た収入 (hart erarbeiteten Einkommen) からより多くを手元に残すことができると述べている⁷⁾。

2 BDA (ドイツ経営者団体) のスタンス

年金保険料率の引き下げの動向について、BDAは2012年8月に意見表明を行い、年金保険料率の引き下げを歓迎している⁸⁾。この意見表明の中でBDAは、現行の19.6%の年金保険料率が2013年1月1日から19.0%に引き下げられる見通しであ

ることを紹介している。

3 DGB (ドイツ労働総同盟) のスタンス

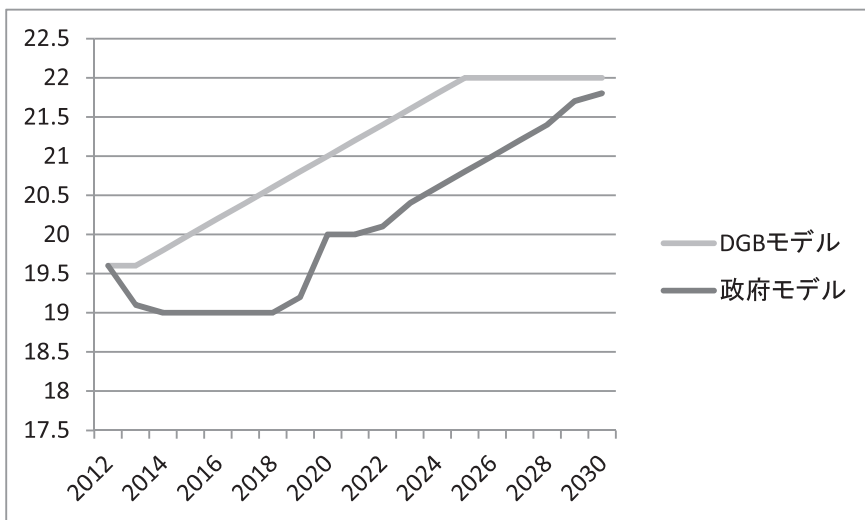
DGBは年金保険料率の引き下げに反対している。2012年6月に新しい年金構想を発表し、年金保険料率を引き下げるのではなく段階的に引き上げることにより、現行制度の2030年までの上限保険料率である22%を超えることなく、かつ、年金支給開始年齢の引き上げを中断するなど、より充実した保障が可能であるとしている⁹⁾。

以下、DGBの新年金構想の概要をみていくこととする。

(1) 年金保険料率の段階的な引上げ

ドイツ連邦政府は、いったん年金保険料率を引き下げたのち、再び年金保険料率を上げることを予定しているが、DGBは毎年0.2%ずつ保険料率を引き上げることを提案している。ただし、2030年までの年金保険料率の上限を22%とする現行制度の目標は守る。

DGBの案では、将来において急に保険料率が



(出所) "DGB legt Konzept zur Sicherung der Rente vor" DGB.2012.6.19

図2 年金保険料率の引き上げの違い～政府モデルとDGBモデル

上昇することを防ぐことができ、また、平均的な収入を得ている人にとって、毎年の追加的な負担は一月あたり2.6ユーロに過ぎないとしている。

DGBの発表によれば、政府の保険料率引き上げプランとDGBの保険料率引き上げプランの違いは図2のとおりである。

(2) 老後保障の維持

年金の給付水準は、現在の53%から2030年には43%に引き下げられることが計画されているが、それは社会にとって望ましくないとDGBはしており、年金保険料率を段階的に引き上げることにより、2030年まで現在の給付水準を保障することができるとしている。

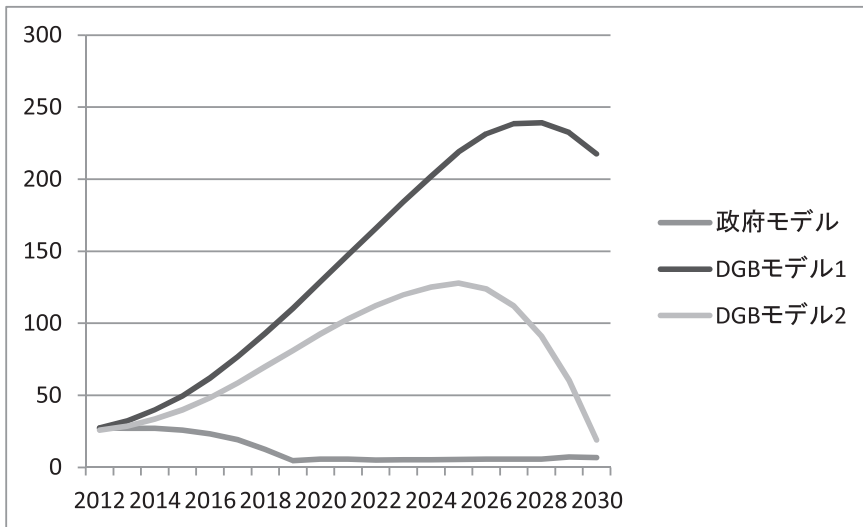
また、十分な財政余力を持つことにより、67歳からの年金を中断する（aussetzen）ことなどの給付改善も可能であるとしている¹⁰⁾。

(3) 積立金の充実

DGBは、年金保険料率を引き下げることとは持続可能性を高めるための積立金

（Nachhaltigkeitsrücklage）を減少させることによるものであり、DGBの新年金構想を実現すれば、積立金を積み増すことができるとしている。この点について、DGBは人口変動に備えるための積立金（Demografie-Reserve）という概念を打ち出している。ドイツの年金制度はほぼ完全な賦課方式であるために少子高齢化の進行は即座に年金財政に影響してきた。人口動態の影響をある程度吸収するための積立金という考え方は興味深い。

DGBの発表によれば、政府のモデルとDGBのモデルの積立金の推移の違いは図3のとおりとなる。なお、DGBモデル1は保険料率を段階的に引き上げ、現在の給付水準を保障した場合の試算であり、DGBモデル2は保険料率を段階的に引き上げ、現在の給付水準を保障することに加えて、稼得能力減少年金（Erwerbsminderungsrente）を改善し、老齢年金の支給開始年齢の引き上げを中断して65歳のままとした場合の試算である。



(出所) DGB-Rentenkonzept-2012-Datenblatt-2に基づき筆者作成

図3 積立金の推移の違い～政府モデルとDGBモデルの比較（単位：10億ユーロ）

Ⅶ 日本への示唆

これまで見てきたように、ドイツにおいても少子高齢化を背景として年金保険料率には上昇圧力がかかっている。ドイツにおいては失業率の改善が重要な課題であり、実質的な労働コストを増大させる社会保険料率の上昇を抑制するために、歴代のドイツ政権は様々な取り組みを行ってきた。そして、2020年までは20%を超えないこと、2030年までは22%を超えないことという年金保険料率の上限が設定されている。

年金保険料率に上限を設定することには批判もあるものの、DGBの新年金構想も現行年金制度の年金保険料率の上限を守ることを前提としており、ドイツ社会にかなり広い合意があると考えられる。

年金保険料率の上昇を防ぐための給付抑制策の一つとして、ドイツでは給付水準の引き下げが予定されている。

しかし、DGBは給付水準の引き下げには反対しており、2012年に年金保険料率を引き下げた動きが生じたことに対し、保険料率を引き下げず、逆に少しずつ引き上げるかわりに現在の給付水準を保障できるとする新年金構想を提示している。

経済のボーダーレス化により、人件費の安い新興国企業との競争にさらされる中、労働コストを極力増大させないために社会保険料率を抑えることへのニーズが高まる一方、老後保障のためにどこまで給付水準を維持すべきなのかは難しい課題である。

また、ドイツにおいては、2007年の改革において、65歳から67歳に段階的に老齢年金の支給開始年齢を引き上げることとされた。

DGBは支給開始年齢の引き上げにも反対している。しかし、支給開始年齢の引き上げには、年金保険料率の上昇を防ぐことのほかに、BDAも指摘しているように、平均寿命の伸びによって平

均年金受給期間が伸びることを止めるという機能もある。言い換えれば、支給開始年齢を引き上げたとしても、それが平均寿命の伸びを下回るものであれば、平均的な老齢年金の合計受給額は減少しない。

ドイツにおいては、支給開始年齢引き上げに労働組合は反対しているものの、労働組合を伝統的な支持基盤とするSPDが政権与党であった第一次メルケル政権において支給開始年齢引き上げが行われている。このことは、老齢年金の支給開始年齢引き上げが年金改革の有力な選択肢であることを示唆している。

田中は、ドイツにおいては高齢化の進展が確実に予測されていた時期に支給開始年齢を65歳から早める道を開いてしまい、日本においてはドイツを上回るスピードでの高齢化と年金財政悪化が予測され、政府が懸命に主張したにもかかわらず60歳から65歳への支給開始年齢の引き上げが3度も挫折してしまい、今日の年金財政悪化の重大な要因の一つとなったことを指摘している¹¹⁾。

負担の先送りは将来世代の負担をさらに増大させ、世代間の不公平感を高めてしまうことを考慮すれば、痛みを伴う年金改革の先送りは望ましくない。

参考文献

- Statistische Bundesamt. 2009. "Bevölkerung Deutschlands bis 2060 12.koodinierte Bevölkerungsvorausberechnung"
- BMAS. 2011. "Rentenversicherungsbericht 2011"
- BMAS. 2012. "Ratgeber zur Rente"
- DGB. 2012. "Das DGB-Finanzierungskonzept für Rente 2030"
- 古瀬徹・塩野谷祐一 1999『先進諸国の社会保障④ドイツ』東大出版会
- 松本勝明 2004『ドイツ社会保障論「一年金保険」』信山社
- 藤本健太郎 2007「ドイツの新連立政権の年金政策」『海外社会保障研究』第155号 pp14-21
- 土田武史・田中耕太郎・府川哲夫編著 2008『社会保障改革』ミネルヴァ書房
- 幸田正孝・吉原健二・田中耕太郎・土田武史編著

2011 『日独社会保険政策の回顧と展望』法研

- 1) Statistische Bundesamt (2009) p17
- 2) BMAS, “Fragen und Antworten zur Rente mit 67” ,
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/faqrentemit67.pdf?_blob=publicationFile (2012年9月1日)
- 3) BDA.2011. “An beschlossener Anhebung des gesetzlichen Rentenalters festhalten, Stellungnahme”
- 4) BMAS.2012. “Riester-Rente muss fit für die Zukunft werden ”
- 5) Ibid.
- 6) BMAS.2012. “Rente muss für Jung und Alt verlässlich und berecht bleiben”
- 7) Ibid.
- 8) BDA.2012. “Zuschussrente nicht einführen-Senkung des Beitragssatzes zu begrüßen”
- 9) DGB.2012.6. “DGB legt Konzept zur Sicherung der Rente vor”
- 10) DGB.2012. “Fragen und Antworten zum DGB-Rentenkonzept 2012”
- 11) 幸田正孝・吉原健二・田中耕太郎・土田武史 (2011) p338

(ふじもと・けんたろう 静岡県立大学准教授)

特集：公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の所得保障

フランスにおける年金改革と高齢者所得保障

—年金支給年齢の引上げを中心に—

岡 伸一

■ 要約

フランスの高齢者の所得保障としては、公的年金は基礎的な部分の一つの制度に限定され、支給水準も比較的低い。二階部分はサラリーマンの場合、労働協約に基づく補足年金となる。三階にあたる私的な年金も次第に普及しつつあり、近年新たな個人年金が導入されたが、労働組合の反発や政府の財政難もあり、税的優遇は限定的である。他方で、最低所得保証制度が維持され、65歳以上の高齢者はすべて最低保証されている。失業保障の一環としての高齢者所得保障給付も制度化が続いてきた。

フランスの年金支給開始年齢は60歳と他の国々と比べて低かったが、近年、62歳に上げられることになった。満額年金の開始年齢も65歳から67歳に徐々に上げられる。他方、受給要件として満額年金に必要な被保険者期間も年金年齢の改革以前から次第に上げられてきた。関連制度の改革によって高齢者雇用はさらに促進されていくであろう。

■ キーワード

フランス、年金、高齢者雇用、失業対策

I 社会的背景

1 フランスの人口推移

まず、年金を含む社会保障や労働市場に直接影響を及ぼす人口の推移について、概観していこう。

フランスの人口高齢化は緩やかで、高齢化対策も効果的に実施されたと一般的には評価されてきた。確かに急激な人口高齢化は見られないが、着実に高齢化の過程を辿っている。

表1はフランスの2060年までの人口推計である。2015年から2060年にかけて、総人口は64.5

表1. フランスの人口予測

(100万人)

	総人口	内訳 (%)			
		20歳未満	20～59歳	60～74歳	75歳以上
2015	64.5	24.2	51	15.5	9.3
2020	66.0	23.9	49.6	17.0	9.4
2030	68.5	23.0	47.5	17.1	12.3
2040	70.7	22.4	46.6	16.3	14.7
2050	72.3	22.3	45.9	15.9	16.0
2060	73.6	22.1	45.8	15.9	16.2

(資料) INSEE, Projection de Population 2007-2060, 2010.

百万人から72.3百万人まで長期にわたり増え続けている。年齢別の人口内訳では、20歳未満、20～59歳層が比率を下げ、60～74歳、75歳以上層が比率を増やしている。特に、75歳以上の後期高齢者層は2015年の9.3%から2060年には16.2%が見込まれている。

2011年発表の国立統計局の資料によると¹⁾、フランスの平均寿命は、男性で1994年の73.6歳から2008年に77.6歳へと4.0年増加した。女性の場合も同様に81.8歳から84.3歳へ2.5年増加した。年金年齢に近い60歳時点の平均余命で見ても、同じ期間に男性で19.7年から22.0年へ、女性で25.0年から26.8年へと増加している。

こうした人口構成の趨勢は年金のみならず、税方式を採用する介護扶助、医療保険等、社会保障全般に大きく影響してくる。なお、イギリスと並んで世界中の多くの旧植民地を持つフランスは、移民の受入れにも比較的寛大であった。移民政策の変更によっても人口高齢化は大きく左右されることになる。通常、移民は若年者が多く、しかも、一般的に多子家族が多い傾向にある。

2 失業情勢と高齢者雇用

欧州において、フランスも他の国々と同様に長期に渡って経済不況が深刻である。フランスの失

業率は2011年9.3%で2012年現在は9.6%と厳しい状況にある。失業の圧力が社会保障にも大きく影響している。2012年現在の年齢層別失業率を見ると、15～24歳層で22.5%、25～49歳層では8.9%、50歳以上層では6.6%となっている²⁾。長期勤続者の雇用が比較的保護されていることもあり、若年者に比べれば高齢者の失業率は低い。しかし、一度失業状態に陥ると高齢者の再雇用は難しくなる。

フランスでは高齢者雇用は伝統的に低調であった。老後の余暇生活を重視するフランス人の間では、早期退職が多数者の希望するところであると言われてきた。表2は高齢者の雇用・失業状況を示している。2011年現在で、フランス全体での雇用率は50歳～54歳層では80.3%、55～59歳層では64.0%、60歳～64歳層では18.9%であった。失業者比率はそれぞれ、5.5%、4.9%、0.9%と低い比率に留まっている。後述する失業対策としての早期年金や老齢年金における早期年金の受給者は、全体としてはかなり少数派であることがわかる。

3 高齢者の雇用対策

フランスの高齢者の雇用率は欧州においても極めて低い水準であり、早期退職が根強い。2001年のEUのストックホルムサミット以降、高齢者雇

表2. 高齢者の雇用・失業状況 (%)

	50～54歳	55～59歳	60～64歳
雇用	80.3	64.0	18.9
失業	5.5	4.9	0.9
非就業	14.2	31.1	80.2
早期年金(失業対策)	0.1	0.6	0.1
求職免除者(*)	—	3.1	1.9
早期年金(老齢年金)	—	2.7	—
その他非就業	14.1	24.7	78.2
合計	100.0	100.0	100.0

(資料) DARES, *Activité des seniors et politiques d'emploi*, 2012.

* 失業給付受給者のうち求職活動を免除された者

用の促進が打ち出され、フランスも高齢者雇用促進に乗り出した。労使とも大筋ではこの方向に賛同した。

2009年社会保障財政法が制定され、高齢者雇用が促進された。まず、雇用主が年齢を理由に退職させることができる年齢（定年）をこれ以前の65歳から70歳に引上げた。つまり、70歳までに一方的に退職させることが違法解雇となる。2010年より実施に入った。2009年までは、満額年金の受給権を持つ高齢労働者は企業が退職を決定できることが労使協定によって認められていたが、新たな法律の下ではこれも認められなくなった。

さらに、2009年末までに55歳以上の従業員の雇用維持と50歳以上の従業員の採用に関する労使協定の策定を課し、2010年以降に未達成の企業に全従業員の賃金総額の1%を社会保険の課徴金として徴収する内容の社会保障財政法が2009年に制定された。ただし、中小企業は適用除外された。また、計画の中身については必ずしも実効性を担保する厳格な基準とはなっていなかった。

失業率が高く厳しい労働市場の状況の中、高齢者よりも若年者の雇用創出がより重要度が高いと認識されていた。これまでの早期年金制度にしても、若年者に雇用機会を譲ることを前提とするワークシェアを目指す方策であった。

フランスの退職年齢、そして、年金支給開始年齢は比較的早い。表3は年金制度の実際の支給開始年齢の分布を示している。職域によってかなり異なることがわかる。やはり、60歳が最も多くの人が支給開始する年齢となっている。同じ調査資料によると、一般制度における平均年金支給開始年齢は1938年生まれから1944年生まれの世代では61.5歳から61.6歳でほぼ安定していた。公務員では比較的早期支給で、1944年生まれでは国家公務員共済で58.6歳、地方公務員共済で58.4歳となっていた。つまり、法定年金年齢を過ぎて、満額年金年齢を待たずに実際に受給開始している人が多数を占めることになろう。

II 高齢者所得保障制度の構成

フランスは年金制度をはじめ、高齢者所得保障の制度構築もかなりユニークである。政府が運営する公的年金は基礎的な部分のみで、職域によって分立している一つの制度に限定される。公的扶助の一環として、高齢者の最低所得を保証する制度が重視されていて、年金支給額の低い高齢者も最低保証されている。基礎的な年金を補う二階部分は、労働協約に基づく補足年金となる。民間サラリーマンの場合は強制適用で、物価スライドす

表3. 年金支給開始年齢

	55歳以前	55歳	56～59歳	60歳	61～64歳	65歳	65歳以降	計
一般制度 (CNAV)	0.0	0.0	5.6	50.7	23.8	14.2	5.6	100.0
農業労働者 (MSA)	0.0	0.0	9.8	60.8	12.5	14.1	2.8	100.0
農業経営者 (MSA)	0.0	0.0	4.8	63.0	16.2	9.5	6.6	100.0
商業者 (RSA)	0.0	0.0	4.8	41.2	28.0	15.6	10.5	100.0
職人 (RSI)	0.0	0.0	9.3	48.2	27.4	9.3	5.7	100.0
国家公務員共済	5.1	8.1	14.7	38.1	28.0	3.8	2.2	100.0
国家公務員共済(軍隊)	77.5	5.4	15.8	1.1	0.1	0.0	0.0	100.0
地方公務員共済	7.5	10.7	20.1	35.7	22.1	2.8	1.1	100.0

(資料) DREES, Enquete annuelles aupres des caisses de retraite, 2010.

る上、賦課方式で運営される準公的年金と言える。さらに、近年は任意加入の私的な年金が普及しつつある。他方、高齢失業者を対象に失業保障制度が「早期年金」等の所得保障を提供している。このように、フランスでは高齢者の所得保障に際して、異なる趣旨に基づく制度が準備されている。制度ごとにやや詳しく紹介しよう。

1 公的年金制度

欧州大陸諸国に共通する職域によって制度が分かれることが特徴であるが、特にフランスは制度乱立が顕著である。加えて、公務員の年金が恵まれている部分が多い。伝統的にフランスでは国営企業が多数存在し、社会保障に関しても各国営企業ごとに独自の制度を運営している。制度ごとの格差も著しい。

フランスの法定社会保障制度としての年金は、基礎的な部分を扱う制度のみである。民間サラリーマンを対象とする一般制度のほか、自営業者の制度、農業従事者の制度、さらに公務員の制度等に分立している。

一般制度も含め、年金は所得比例を基本としている。25年間の平均賃金を算定基礎として、被保険者期間と支給率を乗じて年金支給額が決定される。一般制度においては、被保険者期間166四半期を満たし、62歳に達した場合に、満額年金が認められる。満額年金の場合、算定基礎額の50%相当の支給率となる。受給要件である被保険者期間を満たさない場合は、被保険者期間に比例的な年金額の支給となる。年金の基本給付には、最低保障額が設定されている。2010年現在で、月608.15ユーロ（年額7297.85ユーロ）とされている。満額年金年齢である67歳に達すると、被保険者期間にかかわらず満額年金が支給される。

年金給付はすべての人に適用される基本給付と状況に応じて適用される付加給付がある。扶養される子が3人以上いる場合基本年金の10%相当が

付加給付となる。また、扶養される配偶者が65歳以上である場合も定額の付加給付が認められる（2011年現在で月50.81ユーロ）。さらに、要介護者には最低保証額付で基本年金の40%相当が付加給付される。財政難もあり、これらの付加給付は縮小の傾向にある。

年金制度の財源は保険料を中心に、国の補助も一部提供されている。保険料は定められた賃金上限額内に等しくかかる部分と上限額なくかかる部分がある。保険料率は2011年現在で、被保険者が6.75%、使用者が9.90%となっている。このうち、賃金上限額までには被保険者6.65%、使用者8.30%が課され、上限額に関係なく賃金総額にそれぞれ0.10%、1.60%が課される。

2 高齢失業者給付（「早期年金」）

フランスでは、高齢失業者に所得補償を「早期年金³⁾」として施行してきた。老齢年金の枠内で行われた制度ではなく、失業対策の一環であった。フランスでは政府が実施する法定失業保険は存在しない。労働協約に基づく失業保険制度の他に、政府が管理する全国雇用基金が失業問題に対処している⁴⁾。全国雇用基金は「連帯」制度として、公的扶助と失業保険の間に介在し多様な施策を展開しており、高齢失業者対策も重視してきた。

失業対策の一環であり、早期に退職させた高齢者のポストを若年雇用で補充することも義務付けられた場合もあった。この早期年金制度は適用を暫時的に縮小させ、停止した。実質的な退職を促進する政策から、再度雇用促進の方向に進んだと理解できよう。

深刻な失業情勢に対応すべくサルコジ大統領は失業保障改革を断行した。保険原則を越えた長期失業者の救済のために福祉的な制度を導入した。つまり、失業保険と公的扶助の中間的な制度として、積極的連帯収入制度（RSA）を2009年に導入した。さらに、雇用復帰手当や積極的連帯収入

制度も適用されない長期失業者の救済策が2010年にとられた。具体的には失業者最終特別手当と年金相当給付の2つの制度が実施された。

後者は、さらに2つの場合が想定される。雇用復帰支援手当が受給満了した場合に、特別連帯手当や活動連帯手当に代わって適用される代替的年金相当給付が一つであり、もう一つは雇用復帰支援手当の支給額が低い場合最低所得を保障する補足的年金支給手当がある。満額年金の受給要件を満たした60歳未満の人が対象になる。これらの制度は2002年に導入され、2009年に廃止されていたが、2010年に復活して施行されている。年金受給開始まで適用されている。以下、主な現行の高齢者関連制度の概要を紹介する⁵⁾。

雇用復帰支援手当 (ARE)

フランスの通常の失業保険給付の一環として、雇用復帰手当は1958年に導入された。2011年5月6日の労使協定によって50歳以上の高齢失業者を対象に雇用復帰支援手当 (ARE) が導入された。受給要件は雇用契約の終了以前の36か月間に4か月以上の就労期間である。支給期間は50歳未満では24か月、50歳以上では36か月となっている。支給額は年齢に応じて、50～55歳で25%、55～60歳で50%、60歳以上では75%支給となる。支給期間は50歳以上者の場合、最高36か月となっている。但し、61歳以上で老齢年金の満額受給要件を満たしていない者の場合は、年金支給開始まで当該手当が継続支給される。

特別連帯手当 (ASS)

失業者の中でも、長期失業者や50歳以上の失業者、芸術家、漁師等の特別な職種の人を対象に、失業保険とは別枠で連帯制度が適用される。そのうちの一つに、長期失業者で失業保険給付を受給満了し、依然として休職状態にある者で、年齢50歳以上の者を対象に、税を財源とする連帯給付が適用される。失業以前の10年間に5年以上の就労期間が要件となる。所得制限がある。

2011年の支給額は単身者の場合で、所得614.80ユーロ未満の者で461.10ユーロの定額の支給となる。さらに、所得が614.80～1075.90ユーロでは1075.90ユーロ未満の額が支給される。所得がこの額を超えると、手当の支給は行われない。夫婦世帯の場合は、所得制限額も増額される。支給期間は6か月であるが、要件を満たせば更新も可能となる。2010年の受給者は326,700人であった。

高齢解雇者への「早期年金」

57歳以上の高齢労働者で経済情勢によって解雇された場合、全国雇用基金が年金年齢まで所得保障するもので、「早期年金」と呼ばれる。10年間の社会保障制度への加入、他の社会保障の受給をしていないこと等が要件となる。支給額は収入に応じて決まる。最低支給額が月額919.50ユーロで、収入1525ユーロまでの者には991.25ユーロの支給、3050ユーロまでの収入で1966.90ユーロ、5850ユーロまでの収入で3329.90ユーロの支給となる。2010年現在の受給者は約7700人であった。

3 補足年金⁶⁾

社会保障制度として、フランスでは拠出制の老齢年金のみが該当する。二階部分にあたる年金は労使協定を根拠とする補足年金となる。ただし、その機能を重視すれば、全被用者に強制適用され、賦課方式を採用し、物価調整も行い、準公的な年金と理解されている。しかし、補足年金は飽くまでも被用者を対象に限定する制度であり、非被用者については制度化が遅れている。一般労働者を対象とするARRCOと技術者や幹部労働者を対象に限定するAGIRCの二つの大きな補足年金制度が存在する。一般労働者を経て幹部労働者になった場合は、両年金の受給権者となる。

給付はポイント制を採用した所得比例制に基づき、運営されている。労使が管理する。保険料はAGIRC、ARRCOとも別個に保険料率が決められている。一般労働者のARRCOでは、月収3031ユ

ユーロ未満では7.5%（うち使用者4.5%、労働者3.0%）、3031～9093ユーロの所得では20.0%（うち使用者12.0%、労働者8.0%）となっている。幹部労働者のAGIRCでは、3031～12124ユーロの所得で20.3%（うち使用者12.6%、労働者7.7%）となっている。

受給者は2012年12月31日現在で、ARRCOが1148万人、AGIRCが260万人となっている。加入者はARRCOの1800万人、AGIRCの400万人となっている。2010年の平均受給額はARRCOで年3597ユーロ、AGIRCでは年9024ユーロとなっている。平均受給開始年齢はARRCOで61歳8か月、AGIRCで61歳3か月となっている。

4 高齢者最低保証給付

フランスでは、1956年に高齢者の最低所得を保証する制度が導入された。高齢者最低保障額が設定され、これを下回る所得の高齢者に差額相当分を保証するものである。所謂、最低保障年金を意味する。拠出制の法定老齢年金制度とは別枠で、65歳以上の高齢者（労働不能の場合は60歳）で年金を含めた所得が適用上限額に満たない場合、老齢被用者手当が定額で支給された。老齢被用者手当の財源は、一般社会拠出（CSG）となっている。

さらに、拠出制の法定老齢年金やこの無拠出の老齢被用者手当を含み最低保障額を下回る場合、国民連帯基金から老齢補足手当が適用される。無拠出の老齢被用者手当と老齢補足手当の合計が最低高齢者所得保障額となる。この老齢補足手当は税を財源とする老齢連帯基金から支弁される。

2004年6月24日のオルドナンス（大統領令）によって、それ以前の複数の分立していた当該制度が高齢者連帯手当（ASPA）に一本化された。さらに、2007年の法改正に伴って、老齢被用者手当（AVTS）は高齢者連帯手当（ASPA）となり、老齢補足手当は障害者補足手当（ASI）に再編された。両制度とも65歳以上の高齢者を対象に、最低

所得を保障している。最低保障額は2012年4月1日現在、単身者で年9325.98ユーロ、夫婦世帯で年14479.10ユーロとなっている。

この高齢者の最低保障額は最低賃金水準（SMIC）に対する比率では次第に低下傾向にあり、現状では最低賃金の半分以下の水準に留まっている。この傾向は高齢者所得保障に限らず、他の公的扶助給付についても同様である。

5 個人年金

三階部分の年金は、個人の積立型年金となる。これまで伝統的に社会保障への依存が高く、個人年金は低調であったが、近年は次第に普及が進行してきている。政府の財政難もあり、税的奨励策はやや控えめである。

公的年金が徐々に後退せざるを得ない背景もあり、私的年金の発展が期待される。ただし、この動きにも反対勢力があり、ゆっくりとした動向と言えよう。労働組合は社会保障の年金が十分な保障を提供する前提において私的な年金の発展を容認するが、社会保障年金が後退し、その分を私的年金で補うことには一般に批判的である。

1994年に、自営業者を対象とした確定拠出型の積立年金制度が導入された。それまで自営業者は補足年金から除外され、社会保障の基礎的な年金しか適用されなかった。積立額には上限が設定されたが、保険料は課税対象から控除された。

2004年に新たに個人年金貯蓄制度（PERP）が導入された。団体保険契約に基づく任意の個人貯蓄年金制度であり、制限的ながら課税控除の対象とされている。終身の年金制度以外に、教育手当や遺族給付、障害給付も個人年金商品の一環として制度化されている。職域での年金制度としては、以前の関連制度を再編する形で団体年金貯蓄制度（PERCO）が同じ2004年に導入された。退職を目的とした貯蓄制度であり、以前の10年の有期給付から長期や終身の年金給付が中心に変わ

りつつある。

積立型の個人年金については、議論は単純ではない。金融業界をはじめ経済界は経済効果を想定し好意的である。だが、私的年金の拡大は公的年金の後退を誘導する可能性もある。労働組合は私的年金の拡大には反対、もしくは慎重な立場であった。いかなる条件においても、私的年金の拡大に反対する労働組合もある。

Ⅲ フランス年金改革の経緯⁷⁾

フランスで最初の年金は公務員の年金であった。1853年6月9日の法律は、公務員の老齢年金について30年間の拠出期間を要件としていた。支給開始は60歳とされ、苛酷な労働の場合は25年の拠出期間で55歳から支給が認められた。

その後、民間サラリーマンの場合は1912年2月27日の法律により、同様に30年の拠出期間が要件とされたが、後に15年に引下げられた。受給開始は60歳とされ、早期年金も55歳から認められた。続いて、公務員の特別制度も被保険者期間が短縮された。鉱夫は30年から20年に短縮化され、鉄道職員（1909年7月21日の法律）やガス、電気（1937年1月6日のデクレ）の国営会社社員は25年にされた。

1975年1月3日の法律では、受給要件としての最低被保険者期間を廃止した。これ以後は1四半期（3か月）の被保険者期間で、受給権が認められることになった。特別制度における研修・実習の受給要件に関する規定は保持され、15年に設定されている。これより短い場合は、一般制度の受給権となる。鉱山労働者や公証人研修生等の場合は、15年未満の被保険者期間であっても当該職域の年金制度が適用される。現在も年齢は年金受給権のための唯一の要件とされている。つまり、被保険者期間が1四半期あれば、60歳という年齢において受給権は認められる。法定年金年齢の意味である。

1945年10月19日の大統領令は農業以外の一般民間サラリーマンの年金制度に関して、通常の年金年齢を65歳とし、特定条件の下で60歳から支給開始されると規定していた。この時点では、37.5年の被保険者期間を満たせば、60歳から満額年金が認められた。さらに、1971年12月31日の法律では、60歳から満額支給される条件を緩和し、肉体労働者、3人の子供の母親等にも認めた。

1982年改革によって、年齢と被保険者期間の2つの要件が並んで受給要件とされた。年金支給開始年齢は60歳で、37.5年の被保険者期間を満たさないと満額年金の受給権が認められない。被保険者期間を満たしていない場合は、拠出期間に応じて比例的に支給額が決められる。

現状では、被保険者期間を満たせば年齢に関係なく受給開始できることになり、年齢要因が次第に形骸化しつつある。逆に、年齢に達していても被保険者期間を満たしていないために実質的に年金受給開始を遅らせることにつながっている。つまり、被保険者期間の重要性が増している。

戦後、フランスの老齢年金の支給開始年齢は当初男女とも65歳であった。1982年、社会党のランソワ・ミッテラン大統領は年金改革で年金年齢を60歳に引下げた。当時は不況下で多くの国々が年金年齢を上げる改革を行っていた時だけに、世界の流れに逆行する改革は注目を浴びた。老後のバカンスを待望するフランス人労働者一般からすれば、ミッテラン大統領は英雄扱いされた。

しかし、当然ながら年金財政は困窮を極め、以後年金改革が続いた。等しく年金給付の抑制を試みる改革であった。1993年のバラデュール内閣の時に、年金改革が実行された。第1に、一般制度における満額年金の受給要件としての被保険者期間が37.5年（150四半期）から40年（160四半期）に上げられた。年金支給開始年齢は変更ないが、満額年金を受給するためには、これまでより2.5年長く拠出しなければならなくなった。逆に、こ

れまで通りの年齢で受給開始すると被保険者期間が不足すれば支給額が減額されることになった。

第2の改革は年金支給額の算定基礎として用いられる平均賃金額の対象が以前の10年から25年に拡大された⁸⁾。生涯にわたって賃金は変化する。長い労働生涯のうち賃金が最も高かった10年間の平均賃金水準から最も高かった25年間の平均賃金水準に変更になれば、当然水準が下がることになる。

第3の改革は既定の年金支給水準の調整に関して、それ以前は賃金水準を基準にして調整していたが、この時の改革によって物価調整に変更された。現在では毎年物価上昇の予測値を基に自動的に支給額が調整されている。算定基礎となる賃金もこの改定率に従って再評価されている。

続いて2003年にも大きな改革が実行された。第11に、1993年改革の延長で、一般制度の満額年金の受給要件として被保険者期間を2012年までの間に段階的に引上げ、それまでの160四半期（40年）から164四半期（41年）にした。さらに、公務員の年金制度改革にも着手した。一般制度と揃える形で、公務員の年金においても満額年金の受給要件を民間の一般制度と同一にし、支給水準の調整も賃金スライドから物価スライドに変更させた。

サルコジ大統領時代になっても、年金改革は続けられた。まず、2007年に、今度は公共交通機関の職員を対象とする特別年金において、同様の改革が行われた。満額年金の要件として拠出期間を37.5年から40年とし、物価スライド制を導入した。続く2008年改革では、高齢者の雇用促進が進められた。正規年金支給開始以後の繰延年金の場合の支給額増額率を上げた。また、60歳以上の高齢者の就労促進のため、年金は就労にかかわらず満額支給の措置をとった。また、高齢者雇用を進展させるための労使交渉を促し、協約を義務付け、不履行の企業に罰則を設けた。

2010年に、さらなる大改革が実行された。第1

に、正規の法定年金支給開始年齢が60歳から毎年4か月ずつ引き上げられ、2018年に62歳とされる。同時に、満額年金の受給開始年齢は65歳から67歳に引き上げられる。公務員の年金も同様に2歳引き上げられる。

第2に、平均寿命の伸長に沿って満額年金の受給要件としての拠出期間も再度引き上げられ、2020年までに166四半期（41.5年）とされる。第3に、財源対策も講じられた。高所得者や投資収入に対して追加課税が導入された。また、ストック・オプション、企業退職年金に対して税率が引き上げられた。第4に、公務員の保険料が一般制度より低く7.87%に抑えられてきたが、ここでも民間被用者と同じ10.55%に10年かけて引き上げることになった。もはや公務員の特権は認められなくなった。

年金受給開始年齢の引き上げの背後で、高齢者雇用の助成措置が拡大されていった。日本の定年制度のようなものではなく、年金支給開始まで働くのが一般的であり、それ以前に退職を強要するのは不当解雇に相当する。企業内の人事管理においても今後とも影響が大きいと想像される。

報じられているように、戦後最大級のストライキが展開された。高校生も含む多くの若者もストに参加したとも言われている。2010年10月27日に公的年金改革法案は可決された。いかにサルコジ政権が非難されたかは、2012年の大統領選での敗退を見れば明らかであろう。もちろん、年金改革のみが大統領選の争点であったとは言えないが、大きく影響したことは想像に難くない。

IV 退職過程における年金年齢と雇用

最近の一連の年金改革のうち、年金年齢にかかわる部分を整理したものが、表4である。年金受給が可能となる法定年金年齢が60歳から62歳に引き上げられ、併せて満額年金の開始年齢も65歳から67歳に引き上げられた。他方、満額年金に必要な被

表4. 年金の受給要件

誕生年	支給開始年齢	満額年金年齢	必要な被保険者期間（四半期）
1950	60歳	65歳	162
1951年第1四半期	60歳	65歳	163
1951年第2四半期	60歳4月	65歳4月	163
1952	60歳8月	65歳8月	164
1953	61歳	66歳	165
1954	61歳4月	66歳4月	165
1955	61歳8月	66歳8月	166
1956	62歳	67歳	2012年12月31日までに政令で指定
1957	62歳	67歳	2013年12月31日までに政令で指定

(出典) Prétot, X., "Droit de la sécurité sociale", Dalloz, p.150.

被保険者期間は160四半期から166四半期に上げられた。公的年金制度においては、年金年齢は引上げられつつある。

他方、労働法において高齢者雇用は保護・促進されてきた。満額年金の支給開始時以前に労働者を退職させることは禁じられている。年金においても、従来、受給要件として退職が厳格に求められたが、この退職要件も次第に緩和されてきた。現状では、これまでの労働契約を破棄すること、年金権をすべて請求すること、被保険者期間の達成と同時に法定年金年齢に達していることの3つを条件に、雇用を継続しながら年金受給を開始することが認められている。ただし、年金と新たな就労による賃金の合計が従来の賃金よりも下回ることを条件とする⁹⁾。

法定年金年齢をめぐり、雇用と年金受給の関係について整理しておきたい。早期年金も繰延年金も老齢年金の枠組みの中で認められてきた。早期年金については、法的に認められている2つの場合がある。一つは労働不能や苛酷な職種等の場合であり、もう一つは早く働き初めたことで法定年金年齢以前に満額の被保険者期間を満たす場合である。これらの場合に該当する場合は、減額なしで年金が支給されることになる。これらの場合に該当しないで早期年金を選択すれば、被保険者期

間に応じた比例年金になる。現状では各種早期年金は縮小の傾向にあり、選択肢は残されるとしても、実際には選択しにくいものとなりつつある¹⁰⁾。

他方、繰延年金も設定されている。法定年金年齢に達しているが満額年金の受給資格を満たしていないため65歳以降も就労し続ける場合、1四半期ごとに2.5%の年金支給が増額される。満額年金の受給権を確保した上で60歳以降働く人は4四半期間にわたり1四半期ごとに0.75%の増額、第5四半期からは1四半期で1.0%の増額、65歳以降は1.25%の増額が認められる¹¹⁾。

高齢パート労働者に、制限付きで年金支給が認められる。適用条件は、法定年金年齢(現在60歳)に達していること、150四半期の被保険者期間を満たしていること、現在短時間就労を続けていることの3条件に基づき、年金の部分支給が認められる。支給率は労働時間に応じて、法定労働時間の40%未満では70%の支給率、40%~60%では50%支給、60%~80%の労働時間では30%の支給率となる¹²⁾。

フランスでは、年金支給開始年齢の議論は常に受給要件としての被保険者期間と関連づけられながら議論されてきた。逆に言えば、年金年齢は日本ほど決定的ではない。従来は60歳、改革後も62歳で受給開始が可能である。後は、支給水準の選

択の問題となる。各人が就労と年金額の組み合わせから年金申請のタイミングを決定することになる。

年金受給要件としての被保険者期間については、近年延長されてきた。つまり、同じ条件下では年金支給額が抑制されることになる。高齢者雇用の拡大と並行して、年金受給要件としての被保険者期間の引上げが政府から提案されると、多くの労働組合は年金支給額の抑制につながると反発してきた。共産党と緑の党は逆に、被保険者期間を以前の150四半期に戻すことを主張した。

今後、フランスでは年金支給開始が時間をかけて2年間引上げられていくであろう。早期年金は次第に縮小に向かい、法定年金支給開始年齢の62歳から満額年金の67歳までの間で、恐らく63歳、64歳あたりに実際の年金支給開始が集中していくものと予想される。しかし、他の先進諸国と比べればまだ早い年齢でもあり、財政問題も楽観できないため、今後も改革が続いていくものと予想される。

フランスの人口高齢化は比較的緩やかであり、賦課方式の年金であっても世代間の不平等が強調されることはそれほどなかった。しかし、今回の年金年齢の引上げと高齢者の雇用促進は、若年者の雇用創出への障害となる可能性もあり、若年者からの不満が強まった。伝統的に老後に長期の余暇生活を好むフランス人と言われるが、次第に財政事情は厳しくなりつつある。フランスも例外に漏れず、人生が長くなるとともに、働く期間も長くしなければならなくなりつつある。

注

- 1) INSEE, Statistiques de l'état civil et estimation de population, 2011.
- 2) DARES, Activité des seniors et politiques d'emploi, 2012.
- 3) 本来、老齢年金の一環としての早期年金と失業対策としての高齢失業者給付を区別すべきであるが、フランスでは失業給付も「早期年金 (preretraite)」と

呼ばれており、これに従った。

- 4) フランスの失業保障の全体像については、以下にまとめてある。
岡伸一『失業保障制度の国際比較』学文社、2004年、9-28頁
- 5) UNEDIC, "Le précis de l'indemnisation Mai 2011 UNEDIC", IROPA, 2011. の情報に基づく。
- 6) AGIRC, ARRCOのホームページより引用。
- 7) 次の文献を参照した。
CNR, "Age et durée d'assurance dans les régimes français: historique et situation actuelle", 2002.
- 8) 当初は、労働者にとって「もっとも有利な5年」であった。この対象期間が10年から25年と長くなると平均賃金も低くなることになり、年金支給額は減額されることになる。給付抑制策の一環とみなせる。
- 9) Kessler, F., "Droit de la protection sociale", Dalloz, 2012, p.272.
- 10) Group Revue Fiduciaire, "La retraite du salarié 6e éd.", 2011, pp.37-38.
- 11) Prétot, X., "Droit de la sécurité sociale", Dalloz, 2011, pp.140-141.
- 12) Gradguillot, D., "L'essentiel du droit de la sécurité sociale", Lextenso, 2012, pp.87-88.

参考文献

- COR, "Age et durée d'assurance dans les régimes français: historique et situation actuelle", 2002.
- Secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites, "Note de synthèse", 2008.
- Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, "Chiffrage d'un recul de l'âge légal de la retraite de 60 à 61.5 ou 62 ans", CNO, 2008.
- Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, "Fréquence et importance de différents types de reports validés l'année précédent le départ en retraite", CNR, 2008.
- Direction générale du trésor, "Projections de la situation financière de l'Unedic à long terme", CNR, 2010.
- Direction Statistiques et Prospective de la CNAV, "Variants réglementaires réalisées sur les projections de long terme du COR: résultats pour le régime général", COR, 2010.
- Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites, "Variantes de durée d'assurance et d'âge de la retraite: hypothèses et chiffrage", CNR, 2010.
- Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites, "Note de presentation general", CNR, 2010.
- Conseil d'orientation des retraites, "Retraites: la rénovation des mécanismes de compensation", 2011.
- Conseil d'orientation des retraites, "Retraites: la situation des polypensionnés", La Documentation Française, 2011.

UNEDIC, "Le précis de l'indemnisation", IROPA, 2011.
Dupeyroux, J-J., et als, "Droit de la sécurité sociale 16e éd."
Precis Dalloz, 2011.
Group Revue Fiduciaire, "La retraite du salarié 6e éd.", GRF,
2011.
Prétot, X., "Droit de la sécurité sociale", Dalloz, 2011.
Droit Social, "La réforme des retraites", Numéro special,
Mars 2011.
Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des
statistiques, "les retraités et les retraites en 2010", 2012.
Gradguillot, D., "L'essentiel du droit de la sécurité sociale",
Lextenso, 2012.

Kessler, F., "Droit de la protection sociale", Dalloz, 2012.
江口隆裕「フランスの年金改革:年金改革に関する2003
年8月21日の法律」一橋大学経済研究所、PIE,
No.272、2005年
岡伸一「フランスの年金改革」国立社会保障人口問題
研究所編『諸外国の年金改革』丸善出版、2005年
所収
嵩さやか「フランス年金制度の現状と展望」『海外社会
保障研究』No.161、2007年、37-49頁

(おか・しんいち 明治学院大学教授)

特集：公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の所得保障

オーストラリアの年金改革と支給開始年齢の引上げ

西村 淳

■ 要約

オーストラリアの年金制度は、資力要件付きの税方式の老齢年金と、雇用主に拠出義務を課した積立方式の私的年金であるスーパーアニュエーションの組合せという、かなり日本と異なる、世界でも特色のあるものである。2009年の労働党政権下の改革で、2017年から2024年までかけて、老齢年金の支給開始年齢を65歳から67歳に引き上げることが決まった。これは、資力要件の強化などで老齢年金を低所得者に重点化するとともに、高齢者雇用の促進とスーパーアニュエーションの充実を図ることにより、高齢者の資力を増して資力要件を超えるようにして、老齢年金の支給額を減らそうとする一連の改革の中に位置づけられたものであった。公私年金の組合せの中で高齢者の所得保障を図ろうとする考え方は、日本でも大いに参考になるものと言えよう。

■ キーワード

税方式年金、高齢者雇用、公私の役割分担

I はじめに

オーストラリアの年金制度は、一定期間以上の居住を要件とし、厳密な資力要件（所得制限及び資産制限）にもとづき支給される税方式の老齢年金（Age Pension）により、十分な生活資力のない高齢者などの所得保障を行っていることが特色である。社会保険制度は存在しないが、被用者の雇用主は、賃金の一定割合を被用者のために積み立てることを義務づけられており、このスーパーアニュエーション（Superannuation）が被用者向け老後所得保障のいわば2階部分を構成している。

老齢年金の支給開始年齢は、男女とも65歳である（女性は2013年までに引上げが完成する）が、2009年の労働党政権下の改革で、2017年から2024年までかけて67歳に引き上げることが決まった。この改革は、高齢者の労働参加促進、スーパー

アニュエーションによる老後に備えた積立の促進、資力要件付き老齢年金の重点化といった政策の流れの中で行われたものであった。

II 制度の現状

1 老齢年金（Age Pension）

老齢年金は、一定期間以上の居住を要件とし、退職前の収入や納税額とは全く関係なく、要件を満たした者に一定額を支給する税方式年金である¹⁾。ただし、所得制限及び資産制限があり、一定以上の所得または資産のある者の給付は減額又は停止される。所得及び資産制限は厳しく、老齢年金（Age Pension）の受給者数は213万人（2011年3月）²⁾で、支給開始年齢以上人口の70%にすぎない。うち所得制限又は資産制限により一部停止されている部分年金の受給が4割程度である。

請求の際にオーストラリア国内にいて、かつ連

続して10年以上オーストラリアの居住者であったことを要件としている。支給開始年齢は65歳である。ただし、女性の支給開始年齢は1995年より60歳からの引上げの移行措置中であり、2013年に65歳になる。2009年には、将来は67歳支給開始にすることが決められている（後述）。

給付水準は、単身高齢者で男性の平均賃金の27.7%の水準、高齢者夫婦で同じく41.76%の水準を確保することとされている。2012年第3四半期の支給基本額は、単身者で2週（fortnight）で695.30豪ドル、夫婦で各人につき2週で524.10豪ドルである³⁾。3月と9月に消費者物価指数の動向に連動してその額が調整される。

受給に際しては、所得調査（income test）と資産調査（asset test）が行われ、一定の基準を上回る所得または資産がある場合には年金額が減額される（両方の調査を行い、低額の結果になった方の額が支給される）。所得には、個人が稼得し、又は提供、贈与された収入の原則としてすべてが含まれ、所得制限により、満額支給基準（単身者で2週で152豪ドル、夫婦で268豪ドル）を1ドル上回るごとに給付が50セント（夫婦世帯の場合は各25セント）減額される。年金が部分支給されるのは、単身者で2週で1,663豪ドル、夫婦で2週に2,546豪ドル以下の者となる。また、資産とは、全部又は一部を個人的に保有する財産又は所有物をいい、具体的には、預貯金や退職年金基金、不動産等を含み、自宅用の家と土地は含まない。資産制限により、満額支給基準（持ち家有りの場合は単身者で19万2,500豪ドル、夫婦で27万3,000豪ドル、持ち家なしの場合は単身者で33万2,000豪ドル、夫婦で41万2,500豪ドル）を1,000ドル上回るごとに給付が2週あたり1.5ドル減額される。部分支給されるのは、持ち家有りの場合は単身者で69万6,250豪ドル、夫婦で103万2,500豪ドル、持ち家なしの場合は単身者で83万5,750豪ドル、夫婦で117万2,000豪ドル以下の者となる。

2 スーパーアニュエーション（Superannuation）

被用者の雇用主は、賃金の一定割合を退職年金基金に拠出することを義務づけられている（Superannuation Guarantee）⁴⁾。このスーパーアニュエーションが高齢者の所得保障のいわば2階部分を構成している。被用者には拠出義務がないが、雇用主の拠出のほかに、年15万豪ドルを上限に、個人が任意で追加拠出することが認められている（自営業者も同様）。この個人追加拠出を奨励するため、所得に応じ、個人拠出1ドル当たり最大1ドルまで政府から助成される（上限は1,000ドル）。自営業者は任意拠出となっている⁵⁾。

スーパーアニュエーションの拠出率は賃金の9%である。これは雇用主の拠出義務であり、法人税法上、拠出は雇用主の損金として算入できる。ただし、①被用者の賃金が月額450ドル未満の場合、②被用者の年齢が18歳未満かつ労働時間が週30時間未満の場合、③被用者が70歳を超えている場合は、例外的に雇用主の拠出義務はない。

雇用主により拠出された額は、退職年金基金に積み立てられ、市場運用される。退職年金基金は民間の金融機関等が運営するものであり、積立を行う基金は被用者自らが選択可能となっている。

原則として、退職し、かつ55歳以上（2025年までに段階的に60歳に引き上げられる）になるまで給付はなされない。ただし、著しく経済的に困難な場合や、医学的治療を要する場合など同情すべき状況のとき、一時的または恒久的な障害になったとき、死亡したときは早期給付を申請できる。給付は、一時金給付または年金型給付のいずれかを選択できるが、年金型が税制上の優遇措置などにより奨励されている。年金型給付には、終身年金、平均余命年金、配分年金（毎年引き出すべき最低額と最高額が決まっている）及び有期年金（あらかじめ設定された一定年数だけ給付）がある。

スーパーアニュエーションに関しては、拠出を

奨励するため、個人所得税制上の優遇措置が講じられている。2007年7月1日から、拠出段階で課税し、60歳以降の年金給付段階では課税しないように税制面での改正が行われた。拠出時については、1年間の保険料が5万豪ドル以下（50歳未満は2.5万豪ドル以下）であれば15%の低率で課税され、5万豪ドル（同上）を超える分については通常通り（税率31.5%以上）で課税される。

積立金については、退職年金基金または退職貯蓄口座に積み立てられて運用される。退職年金基金には、産業基金（特定産業の被用者が対象、労働組合が設立）、企業基金（その企業の従業員が対象）、共済基金（政府職員が対象）、市販基金（大手会社や生保会社が運用）、小規模基金（自営業者が自分及び家族用に設立、会員数4人以下）がある。確定拠出型基金と確定給付型基金があるが、確定拠出型の方が一般的である。基金の数は約45万（口座数約3,100万）、資産総額は1兆200億ドル（2011年6月現在）であり、年間の拠出金総額は1,050億ドル、給付金支払総額は640億ドルである（うち年金型給付は約半分）⁶⁾。2005年から労働者は自らの基金または口座を選ぶことができることになっている。

Ⅲ 沿革

1 戦前から戦後まで

オーストラリアで連邦の制度としての老齢年金と障害年金が創設されたのは1908年であった⁷⁾。創設当初から資力要件（means test）付きの税方式年金であり、この性格は現在まで維持されている。その後、寡婦年金⁸⁾や各種加算⁹⁾が創設され、他の社会保障給付とあわせて1947年の社会保障法¹⁰⁾に統一された。

戦後の高度成長期には資力要件の緩和と給付水準の引上げが進んだが、社会保険方式・所得比例方式の年金制度は現在まで創設されていない。老

齢年金だけではなく、障害・失業・疾病など他の所得保障給付もすべて資力要件付きの税方式の制度である¹¹⁾。戦前に3回（1913年、1928年、1938年）、戦後に2回（1954年、1976年）社会保険年金創設が検討され、その中には法案が国会を通過したこともあった。それにもかかわらず結局社会保険年金が創設されなかった理由としては、第一に、連邦に社会保険に関する権限があるかどうかの議論が続いたことがあげられる¹²⁾。1901年連邦成立時の連邦憲法では、「障害及び老齢年金に関すること」を連邦の権限としていた¹³⁾が、それ以上の社会保障に関する連邦の権限があるかどうかについては戦前から争われていた。その後、薬剤給付法が最高裁で憲法違反と判断され¹⁴⁾、その他の連邦の社会保障立法の有効性に疑問が生じたことをきっかけに、1946年に憲法改正が行われ¹⁵⁾、社会保障に関する連邦の広範な権限が明記された¹⁶⁾。しかしながら、すでに社会保険年金創設の機を逸しており、戦後1954年に議論になった際には社会保険料の創設は増税と同じであり困難であるとして否定されることになった¹⁷⁾。

第二には、仲裁裁定制度に基づき生活賃金が保障されており、賃金保障の手厚さのために社会保障制度が選別的なものにとどまったことがあげられる。オーストラリアでは、すでに19世紀末に、農業経済の好調による移民労働者の不足を背景に「社会の実験室」とも評される世界で最も進んだ手厚い労働者保護政策がとられ、1904年には、仲裁裁定裁判所の個別労働事件に関する労働条件の裁定が同一産業にあまねく適用される仕組みである仲裁裁定制度が成立していた。1907年のハーバスター事件に関する仲裁裁定裁判所の判決¹⁸⁾で、ヒギンズ判事は「文明社会に生きる人間として平均的労働者の通常のニーズを満たすのに適切な賃金」を「公正で合理的な最低賃金（fair and reasonable wage）」としてすべてのオーストラリア人男性非熟練労働者に支払うべきであると判示

し、判決以来、これを基礎にして賃金決定がなされるようになった。このような手厚い賃金保障制度を中心にオーストラリアの社会政策は組み立てられることになり、社会保障よりも賃金政策を中心としたものになった。最低賃金が高くワーキングプアは存在しなかったため、社会保障は就労不能者に対する残余的なものに限定されることになったのである。このような独特な福祉国家類型をキャッスルズは「賃金稼得者福祉国家 (Wage earners' welfare state)」とし、戦後オーストラリアの労働・社会保障制度の体系の基本をなしてきたものとしている¹⁹⁾。キャッスルズは、賃金稼得者福祉国家の特色として、職域福祉の国家福祉に対する優先、持ち家率の高さ、高い累進税率、女性の被扶養者としての地位の4点を挙げ、1980年代に崩壊するまで長くオーストラリアの社会保障制度体系を規定するものであったとしており、これは老齢年金が資力要件付きのものだけにとどまったことの説明にもなっている。

2 1980年代以降の改革

資力要件付きの税方式の年金制度のみによる老後所得保障という仕組みは、オーストラリア独特のものであるが²⁰⁾、1992年には事業主の拠出による強制積立方式により被用者の老後保障を充実する観点から、スーパーアニュエーション制度が創設された²¹⁾。これは、ホーク労働党政権が、企業別交渉を認める労使関係改革や、白豪主義からマルチカルチャリズム (多文化主義) への変更など国全体のあり方を大きく変える見直しを進める中で、労働組合総連合との合意 (アコード) に基づき物価と賃金を抑制する代わりに「社会賃金」として社会保障を拡充する政策の一環として行われたものであり、賃金保障と選別的な社会保障制度を中心とする社会保障制度体系はこのとき改められることになった²²⁾。

ホーク労働党政権後期である1980年代後半以降

の改正の特色となったのは、就労促進的な制度設計を目指して、社会保障を職業訓練や育児支援と結びつける積極的福祉 (active welfare) の考え方であった²³⁾。この考え方は、生活賃金保障と選別的な社会保障に支えられた賃金稼得者福祉国家の考え方を修正したもので、基本的な考え方はその後の政権交代を経ても変わっていない。

その一つは、女性の被扶養の地位による給付を廃止する改正である。1987年には、寡婦年金の対象を16歳未満の子のある場合に限定した²⁴⁾。1994年には、年金受給者の被扶養の妻に対し支給されてきた妻年金 (Wife's Pension) の新規受給の廃止が決まり、被扶養の妻は自らの年金で生活していくことを求められるようになった²⁵⁾。また、女性の年金支給開始年齢は1995年から2013年までかけて段階的に60歳から男性と同じ65歳へ引き上げられることになった²⁶⁾。

資力要件についても、就労抑制につながらないように改正が行われ、また退職後への備えを促進するため投資収入の取り扱いに工夫を凝らした。1987年には勤労控除 (Earnings Credit) が設けられ、老齢年金支給に当たり通常の所得制限とは別に一定額の就労収入までは所得調査において算入しないこととなった。また、老後に備えた投資を抑制することを避けるための投資収入の評価ルールが決められた²⁷⁾。そのほか、スーパーアニュエーションからの収入の所得調査及び資産調査の対象からの除外、所得制限額の毎年スライド制導入²⁸⁾、資産制限の緩和など、就労等による自らの努力を促進するような改正がおこなわれた。

1990年代後半からのハワード保守政権下においても、高齢者の就労を促進する観点から、スーパーアニュエーションにおける就労促進措置や積立支援措置、老齢年金における資力要件の緩和が積極的に進められた。スーパーアニュエーションについては、拠出年齢の上限が当初の65歳から、1997年には70歳に、2002年には75歳に引き上

げられた。また、当初は就労している場合はスーパーアニュエーションを受給できないという規制があったが、2004年には65歳未満についてその規制は廃止された。2005年には在職老齢年金制度（Transition to retirement pensions）が創設され、高齢者のパートタイム就労への移行を支援した²⁹⁾。老後に備えることを支援するために、2003年には、中低所得者のスーパーアニュエーションへの個人追加拠出に対する政府補助が始められた³⁰⁾。2005年には、雇用主が拠出する基金を被用者が選択できるようにし、運用への関心を高めた³¹⁾。税制上の措置では、一定所得額以上の者に関するスーパーアニュエーションの雇用主拠出金に対する15%の付加税（superannuation surcharge）が2005年には廃止された³²⁾。また、一定所得額以上の者のスーパーアニュエーション給付に対しては、低減税率（15%）でなく累進税率が課せられていたものも2007年には廃止された。2007年には、60歳以上の者のスーパーアニュエーション給付については、全額非課税とする措置が講じられている。

老齢年金については、就労収入やスーパーアニュエーションの給付の資力調査時の算入を緩和することで、高齢者の就労とスーパーアニュエーションへの拠出を促進するための改正がなされてきている。就労できず老後に備えられなかった老齢年金受給者にも配慮した資力要件の緩和も行われた。1997年には、老齢年金の水準（所得代替率）を単身で勤労男性の平均賃金の25%に維持することの法定化³³⁾や所得制限の緩和がおこなわれた。また、1998年には、年金ボーナス（Pension Bonus）が導入され、退職を延期し週20時間以上働く人の年金額の9.4%を一時金で支給することとなった³⁴⁾。2000年には所得制限が緩和され、基準額を超えた場合の減額率（taper rate）が5割から4割になった³⁵⁾。2001年には、55歳からスーパーアニュエーション支給開始までのスーパーアニュエーション資産は資産調査の対象としないこと

となった。また、2007年には、資産制限基準額の大幅引上げで、30万人の老齢年金受給者の増加が見られている。

IV 2009年改革と支給開始年齢の引上げ

1 ハーマー・レポートと

「確実に持続可能な年金改革」

ハワード保守政権の後、2007年12月に労働党のラッド政権が成立した。ラッド政権は、2009年2月の家族・住宅・コミュニティサービス・先住民省次官ジェフ・ハーマーによる「年金見直し報告書」（Pension Review Report、ハーマー・レポートと呼ばれる）³⁶⁾を受けて、単身者を中心とする年金水準の引上げとともに、所得要件の強化による一層の重点化と持続可能性の強化を図るため、「確実に持続可能な年金改革」（Secure and Sustainable Pensions Reform）を2009年9月に行った³⁷⁾。支給開始年齢の67歳への引上げは、この改革の一環として行われたものである。

ハーマー・レポートでは、年金制度の問題点について、次のように分析していた。単身の満額受給者が改革のプライオリティである。現在の年金額はこうした人が年金だけで暮らして行くのに十分な額ではない。夫婦者に対する単身者の給付水準は低すぎるので、3分の2程度に引き上げるべきである。現在の各種付加給付は複雑であり、統一して簡素化すべきである。少ない資力しか持たない人に対する給付に重点化すべきである。平均寿命と元気で退職生活を過ごせる期間の伸長に対応して、支給開始年齢の引上げを図るべきである。

このような分析を受けて、「確実に持続可能な年金改革」では、次の3つの方向での改革を行った³⁸⁾。第一は、最低給付額を増やし、より確実性を高めることで、受給者がより適切な水準の年金を受給できるようにする。第二に、年金制度をより理解しやすく柔軟にし、受給者がより効率的か

つ確実に老後のプランを立てられるようにする。第三に、年金制度を現在及び将来に向かって持続可能にする。

この中で、年金制度の持続可能性については、次のような分析を行っていた。2047年までに65歳以上人口は現在の13%のおよそ倍の25%になる。現在は生産年齢人口5人で1人の65歳以上人口を支えているが、2047年までには2.4人に1人になる。平均寿命の伸びにより過去よりも長い期間年金を受給するようになる。人口構造の変化により、年金給付費のGDP比は2050年までに現在のおよそ倍になる。年金受給者が適切な生活水準を維持しつつ、納税者が将来にわたって負担に耐えうるようにするためには、こうした人口構造の変化を踏まえ、年金制度が長期的に持続可能になるようにしなければならない。そのためには、年金支給開始年齢を2017年から徐々に引き上げる、年金額の引上げはもっともニーズのある人に重点化する、年金受給者の労働参加を促進する、といったことが必要である。

こうした方向性に基づいて具体的に行われた改革は次のようなものであった。第一は、単身者の年金額の引上げである。単身者の年金額を夫婦者の3分の2にするため、週30豪ドル引き上げる。第二は、平均賃金に対し保障される年金給付水準の引上げである。消費者物価指数と年金受給者生活費指数を比較して高いほうを年金額のスライドに用いるようにするのみならず、単身の年金額が平均賃金の25%を下回らないようにされていたところを、27.7%水準まで引き上げることにした。第三は、所得要件の強化である。年金制度の持続可能性の強化のための一手段として、年金引上げをもっともニーズの高い人に重点化することにし、所得が制限額を1ドル上回るごとに停止される年金額を40セントから50セントへと引き上げた。第四は、所得調査において算入される勤労収入を限定し、2週間当たりの収入で最初の500豪ドルまで

はその半分だけが所得調査で算入されるようにする。これは高齢者の就労を促進するためのもので、「就労ボーナス」(Work Bonus)制度と呼ばれた。第五が支給開始年齢の引上げである。

2 支給開始年齢の引上げ

ハーマーレポートでは、人口構造の変化と年金支給開始年齢の引上げの関係を慎重に分析していた³⁹⁾。オーストラリアにおいても出生率の低下と平均寿命の伸長が見られ、高齢化率が高まっている。早期退職の傾向と高学歴化による就職年齢の遅れとあいまって、就労年数が減り、退職後の期間が長くなる傾向がある。こうした状況の下で、年金受給者数は支給開始年齢が当初決められたときよりも倍以上になり、より高い生活水準への期待も高まっている、とする。

その上で、支給開始年齢の引上げがなければ、年金額の引下げにつながって適正な額が確保できなくなるし、将来世代の負担を重くすることになる、とする。支給開始年齢の引上げは、支えられる人の割合の増加と労働力の減少への懸念を減らし、国の生産レベルと税の賦課ベースを上げる。また、長く働くことでより高い生活水準を達成でき、老後に備えて貯蓄する期間も長くなる。そのことによって資力要件付き老齢年金の需要も減る。一方で、就労生活への期待の変化にかかわる文化的な変更であること、早期退職する人もあり必ずしも労働参加に結びつくわけではないこと、人によって平均寿命より生きる期間が短い人もいることなどの問題点もある。

こうしたことを考え合わせると、慎重に引上げをおこなうべきであり、1970年から2050年までの平均寿命の伸びが15年くらいだとすれば、支給開始年齢の引上げは2~4歳程度が適当で、2021年までに67歳、2025年までに68歳、2029年までに69歳にすることが考えられる、としていた。そして、単に年金支給開始年齢の引上げだけでなく、早期

表1 2009年改正による支給開始年齢の引上げ

日付	支給開始年齢	該当する者の誕生日
2017年7月1日	65.5歳	1952年7月1日～1953年12月31日
2019年7月1日	66歳	1954年1月1日～1955年6月30日
2021年7月1日	66.5歳	1955年7月1日～1956年12月31日
2023年7月1日	67歳	1957年1月1日以降

退職をなくし、スーパーアニュエーションの支給開始年齢（preservation age）とそろえていくなど総合的な対応が必要であるとしていた。

成立した法律では、女性の支給開始年齢の65歳への引上げが2013年に完成したあと、2017年から男女ともに67歳への引上げを行うものとし、2年に半年の引上げを行って、2024年までに完成するとした（表1）。

V 高齢者の経済状態と雇用

1 経済状態

高齢者は若年者よりも資産を持ち、生活費も少ない⁴⁰⁾。65歳以上で賃料を要しない自宅を所有している比率は、夫婦者で86%、単身者で69%に及んでいる。多くの者の収入は年金に一部依存しているが、自分の財産を持って引退している者もかなりの数いる。高齢者に対しては、Senior Health CardやSenior Cardなどの各種料金減免制度、スーパーアニュエーションに対する減税制度などで利益が提供されている。

2010年6月末現在で、年金支給開始年齢以上の者の19%が、支給開始を遅らせることによって一時金をもらえる年金ボーナス制度に登録している。2010年6月現在で、年金又は類似の軍人恩給をあわせると、65歳以上人口の78%が受給しており、資力要件のため全額受給はそのうちの60%にすぎない。

スーパーアニュエーションについては、2009年現在労働者の9割程度がカバーされているものの、

新しい制度であるために、多くの高齢者にはスーパーアニュエーションの拠出歴がなく、2007年で70歳以上の79%はカバーされていない。65歳から69歳までの5人に1人はスーパーアニュエーションに拠出中であるが、4人に1人はすでに引き出し済みとなっている。

2006年の調査では、過去1年間に現金不足をきたす困窮状態にあった高齢者は、65歳以上の夫婦者で3%、単身者で6%であった。35歳以上の場合は、夫婦者で17%、単身者で42%が同様の状態にあるので、住宅を有していることもあり高齢者は若年者に比べて問題はより少ないものと分析されている。

2 高齢者雇用対策

オーストラリアの高齢者の労働力率は近年急激に上昇しているものの、2010-11年度の65歳以上人口の労働力率は11%であり、日本よりかなり低い（表2）。雇用収入を主たる収入にしている高齢者の割合は少なく、夫婦者で4%、単身者で3%にすぎない。中高年齢者の労働参加の促進が課題となっている。ラッド政権は2010年2月に、高齢者の能力と経験を活用するためのProductive Ageing Packageを発表し、高齢者による技術伝承や新しい職業への転換支援を行っている。また、2010年7月には、キャリアアドバイスや転職支援などを行う経験+（Experience+）の事業を始めた。

表2 各国の労働力率の比較:2011年

	男 55-64歳	男 65歳+	女 55-64歳	女 65歳+	男女55-64歳	男女65歳+
オーストラリア	71.6	16.1	55.0	7.0	63.2	11.2
イギリス	68.6	12.1	51.0	6.4	59.6	9.0
アメリカ	69.3	22.8	59.5	14.0	64.2	7.9
日本	83.1	28.4	53.7	13.2	68.2	19.7
G7平均	68.8	17.4	53.3	9.1	60.8	12.7
OECD平均	67.6	18.0	48.5	8.7	57.8	12.7

出典:OECD Employment Database

VI おわりに—日本への含意

高齢化の進行に対する危機感から年金財政の将来に対する懸念が生じていることが年金支給開始年齢の引上げのきっかけとなったことは、オーストラリアにおいても日本と同様である。一方、オーストラリアの年金改革と日本ではかなり異なる状況も見られる。

オーストラリアの年金制度の体系は、かなり厳しい資力要件付きの税方式の老齢年金と、雇用主に拠出義務を課した積立方式の私的年金であるスーパーアニュエーションの組合せという、かなり日本と異なる、世界でも特色のあるものである。老齢年金の支給開始年齢の引上げも、資力要件の強化などで老齢年金を低所得者に重点化するとともに、高齢者雇用の促進とスーパーアニュエーションの充実を図ることにより、高齢者の資力を増して資力要件を超えるようにして、老齢年金の支給額を減らそうとする一連の改革の中に位置づけられたものであった。わが国の老齢年金は社会保険方式であり、在職老齢年金制度などを除けば、過去の保険料拠出に応じて給付が行われるものであって、資力（所得と資産）によって支給制限が行われる税方式年金ではないので、オーストラリアとは状況が異なる。それでも、公的年金と一定の規制のある私的年金（日本で言えば厚生年金基

金や確定給付・確定拠出年金）をあわせて高齢者の所得保障を図ろうとする考え方は、わが国の今後の政策の方向のあり方の検討に参考になるものと言えよう。とくに、公的年金の支給開始年齢よりもかなり前にスーパーアニュエーションの支給開始年齢が設定され、私的年金が公的年金の単なる上乗せでなく、公的年金支給までのつなぎ（横出し）になっていることは、公私年金の新しい分担の姿として参考になろう。

また、オーストラリアの高齢者の労働力率はわが国よりもかなり低く、高齢者の労働参加の意欲が極めて強いわが国とは状況が異なっている。オーストラリアにおいては早期退職の習慣があり、スーパーアニュエーションの支給開始年齢もかなり早くなっているために、公的年金の支給開始年齢は必ずしも就労を可能にすべき年齢とリンクして考えられていないが、わが国においては強制的に引退を迫られる定年年齢の引上げと公的年金の支給開始年齢をリンクすることが重要である。

2010年6月にラッド政権の後を継いだ同じ労働党のギラード政権は、スーパーアニュエーションを見直す「クーパーレビュー」⁴¹⁾に基づいて、低コストのデフォルトファンドである「マイスーパー」をつくり、スーパーアニュエーションをより利用しやすくすることを柱とした「Stronger Super」改革を打ち出すなど、オーストラリアの年金改革はなお進行中である。オーストラリアの

年金制度体系はわが国とかなり異なるものであるが、世界の他の先進国と同様、支給開始年齢を67歳まで引き上げたことは、わが国でも遠からず検討されざるをえない支給開始年齢引上げ論議の参考になるであろう。とくにオーストラリアにおける公私年金の分担の下に老後生活保障を行おうとする発想は、専ら公的年金のみで考えがちなわが国にとって大いに参考になるものと思われる。

注

- 1 Social Security Act 1991, Part 2.2. 老齢年金のほか、公的年金として、身体的、知的、精神的障害により労働ができない者に対して支給される障害補助年金 (Disability Support Pension) もある。日本の遺族年金にあたる寡婦年金 (Widow Pension) はすでに廃止されており (遺族は就労により生活を維持すべきという考え方に基づく)、経過的に支給されている者を除き、現在は新規の支給はない。
- 2 Centrelink electorate data, March 2011.
- 3 Department of Human Services, A Guide to Australian Government Payments (1 JUL-19 SEP 2012)。以下の数字は2012年第3四半期の数字である。
- 4 Superannuation Guarantee (Administration) Act 1992, Part 3.
- 5 Australian Taxation Office. 2011. *Super: what employers need to know*, Feb 2011.
- 6 Australian Prudential Regulation Authority. 2011. *Annual Superannuation Bulletin*, June 2011.
- 7 The Old Age Pensions Act 1908 (No.17 of 1908)
- 8 Widows Pensions Act 1942 (No.19 of 1942)
- 9 Invalid and Old-age Pensions Act 1943 (No.14 of 1943)
- 10 Social Services Consolidation Act 1947 (No.26 of 1947)
- 11 所得保障給付では、児童手当だけが創設時(1941年)から資力要件のない普遍的給付であったが、1987年以降資力要件が課されている。
- 12 フランシス・キャスルズ/ジョン・ユーア 2008 「オーストラリアの福祉国家: 連邦制の影響はあったのか?」新川敏光編著『多文化主義社会の福祉国家: カナダの実験』ミネルヴァ書房; Ronald Sackville. 1972. "Social Welfare in Australia: the Constitutional Framework." *Federal Law Review*, Vol.5, No.2, p.250.
- 13 連邦憲法第51条 (xxiii).
- 14 *Parmacertical Benefits Case, Attorney-General (Vic.) v Commonwealth* [1945] HCA 30; (1945) 71 CLR 237 (19

- November 1945)
- 15 *Constitution Alternation (Social Services)* 1946 (No.81 of 1946)
- 16 連邦憲法第51条 (xxiiiA) 「出産給付、寡婦年金、児童手当、失業・薬剤・疾病・病院給付、医療・歯科サービス (ただし、いかなる形の民間徴発も認めないものに限る)、学生への給付および家族手当の給付に関すること」
- 17 T.H.Kewley. 1973. *Social Security in Australia 1900-72.*, p253.
- 18 *Ex parte H.V. McKay, Commonwealth Arbitration Reports*, Vol.11, 1907-1908 2 CAR 1.
- 19 F.Castles. 1985. *The Working Class and Welfare : Reflections on the Political Development of the Welfare State in Australia and New Zealand, 1890-1980* (邦訳『福祉国家論: オーストラリア・ニュージーランド』啓文社、1991年)
- 20 同様に税方式の年金制度をもつカナダは社会保険方式の2階部分を有しているし、ニュージーランドの税方式年金には資力要件がなく、オーストラリアと異っている。西村淳ほか 2012 「各国の年金制度」『年金と経済』 Vol.31, No.1参照。
- 21 *Superannuation Guarantee (Administration) Act 1992* (No.111 of 1992)
- 22 F.Castles. 1994. "The wage earners' welfare state revisited: refurbishing the established model of Australian social protection 1983-93." *Australian Journal of Social Issues*, 29 (2)
- 23 Bettina Cass. 1986. *The Social Security Review; The Case for Review of Aspects of the Australian Social Security System*, Background/Discussion Paper No.1. Department of Social Security.
- 24 *Social Security and Veterans' Entitlements Amendment Act 1987* (No. 88 of 1987). 1988年には単親年金、1997年には親給付 (Parenting Payment) になった。
- 25 *Social Security (Parenting Allowance and Other Measures) Legislation Amendment Act 1994* (No. 174 of 1994)
- 26 *Social Security Legislation Amendment Act* (No. 2) 1994 (No. 109 of 1994)
- 27 *Social Security and Veterans' Entitlements Amendment Act* (No. 2) 1987 (No. 130 of 1987)
- 28 *Social Security and Veterans' Affairs Legislation Amendment Act* (No. 4) 1989 (No. 164 of 1989)
- 29 Leslie Nielson. 2009. *Chronology of superannuation and retirement income in Australia*, Parliament of Australia.
- 30 *Superannuation (Government Co-contribution for Low Income Earners) Act 2003* (No.110 of 2003)
- 31 *Superannuation Legislation Amendment (Choice of*

- Superannuation Funds) Act 2004 (No.102 of 2004)
- 32 Superannuation Laws Amendment (Abolition of Surcharge) Act 2005 (No.102 of 2005)
- 33 Social Security and Veterans Affairs Legislation Amendment (Male Total Average Weekly Earnings Benchmark) Act 1997 (No.175 of 1997)
- 34 Social Security and Veterans' Affairs Legislation Amendment (Pension Bonus Scheme) Act 1998 (No. 67 of 1998)
- 35 A New Tax System (Compensation Measures Legislation Amendment) Act 1999 (No. 68 of 1999)
- 36 Jeff Harmer. 2009. *Pension Review Report*, February 2009.
- 37 Social Security and Other Legislation Amendment (Pension Reform and Other 2009 Budget Measures) ACT 2009 (No. 60 of 2009)
- 38 Commonwealth of Australia. 2009. *Secure and Sustainable Pensions*, May 2009.
- 39 Harmer Report 7.6.2
- 40 以下はAustralian Institute of Health and Welfare. 2011. *Australia's Welfare 2011*, pp.181-183による。
- 41 Jeremy Cooper. 2010. *Super System Review : Final Report*, June 2010.

参考文献 (注で取り上げた文献を除く)

- Dale Daniels. 2011. *Social Security Payments for the Aged, People with Disabilities and Carers 1909 to 2010*. Parliament of Australia.
- B. Daprè. 2006. *A Compendium of Legislative Changes in Social Security 1908-2000*. Department of Social Security.
- Leslie Nielson. 2009. *Chronology of superannuation and retirement income in Australia*. Parliament of Australia.
- 加藤雅俊 2012『福祉国家再編の政治学的分析: オーストラリアを事例として』御茶ノ水書房
- 西村淳 1999「社会保障・社会福祉の歴史と現状」『先進諸国の社会保障②ニュージーランド・オーストラリアの社会保障』東京大学出版会
- 西村淳 2010『社会保障の明日 (増補版)』ぎょうせい
- 丸尾美奈子 2010「オーストラリアの年金制度について: 高齢化社会における自助努力型年金制度の新しいあり方」『早稲田大学商学研究科紀要』第71号

(にしむら・じゅん

独立行政法人福祉医療機構年金貸付部長)

書 評

伊奈川秀和著『フランス社会保障法の権利構造』

(信山社、2010年)

京極 高宣

本書は、フランス社会保障法の権利構造について次の2部構成により、すなわち第1部「フランス社会保障の権利の基礎」と第2部「フランス社会保障における権利保障」とから文献考証的に分析している。その研究成果を、我が国の社会保障法の理念の再構築に結びつけることを狙いとした意欲的大作（本文550頁余り）である。

特に「連帯」というキーワードを軸に、社会保障法の公法的側面と私法的側面の統一の把握をしている点でユニークでかつクリエイティブな論稿となっている。

私ども日本の社会保障関係者は、とかく社会保障法をドイツ流の「社会法」の1つとして安易に位置づけて、それで満足してしまうキライがある。しかし著者が紹介しているように、フランス法学界では法令、判例、勅令などから必ずしも容易な結論が得られてはいない。フランスが、社会保障法の国家扶助等の公法的側面と労働協約等の私法的側面のどちらかに力点を置いて議論がなされてきたことは、日本では意外に知られていないのではないか。

さて、ここで本書の構成と概要について、以下ごくかいつまんで紹介しておきたい。

(1) 第1部（第1章～第5章）では、フランスにおける社会保障制度のいわば根源的理念とされる「友愛」および「連帯」について、フランス革命期の人権宣言や憲法にまで遡り、詳しく考察され

ている。我が国の社会福祉学界で、しばしば混同されているような「友愛」と「博愛」とを同一視することは当然ながら、避けられている。

第1章「人権宣言と社会保障の理念」では、フランス革命に端を発する一連の人権宣言は、個人主義の色彩が強いものであったが、社会保障の先駆けとしての公的扶助に関する権利が規定されたこと（1793年の人権宣言）などが指摘されている。

第2章「友愛及び連帯の理念とその歴史」では、「友愛」と「連帯」という2つの理念の歴史が要約されている。両理念の源流はともにキリスト教の教義であるが、一方の「友愛」の理念は、革命期に「自由・平等・友愛」という標語により脚光を浴びたが、他方の「連帯」の理念は、第三共和制において、フランス法哲学者のブルジョワが唱えた「連帯主義」により強調されたとされる。彼は、人間は孤立した存在ではなく、共同体として社会を構成する要素であり、人間社会には「義務としての連帯」が存在し、そこから人間は社会に対して「社会的債務」を負っていると主張する。この「連帯主義」は、中道保守勢力を基盤とする「急進社会党」を誕生させるとともに、福利厚生や共済組織という社会保障につながる制度の拡大に貢献した。このブルジョワの「連帯主義」は、ルー、ペクール、ルヌヴィエ、フィエ、ジード等の極端な自由主義や社会主義を廃した共和主義の思想家によって提唱されていた「連帯思想」の系譜に属するものである。また、社会学者デュルケム

は、分業による「社会連帯」が機能を発揮するには法律による制度が必要であるとした。

第3章「友愛及び連帯の理念の法学における展開」では、法学分野における「友愛」および「連帯」の概念が考察されている。法学の分野では、まず、デュルケムの影響を受けたデュギーの「社会連帯論」が紹介される。彼は、分業による「社会連帯」を確保するために法規範が制定されること、法を制定・執行するという公役務を行う国民への奉仕者が国家であるとし、「国民国家」論を主張する。法規範が強行性を持つ根拠は、「社会連帯」を基礎として他人の自律性を尊重することに求められている。こうしたデュギーの議論の下では、老齢・障害等により労働できない者に対する「社会扶助」という公役務は、社会の維持・発展のために必要であり、「社会連帯」の証として、国家が実施すべきとなる。また、オーリウは、国家の役割の基礎を「連帯」に求めながら、国家以外の各種団体の存在を認め、また、貧困者を国家が救済する「公的扶助」は「友愛」に基づき、「自由と平等」という2つの原理を修正するものであるとし、「友愛」理念を重視した。これに対し、カレ・ドウ・マルベールは「連帯」や「友愛」の理念は、単なる政治的行動原理に留まるものであるとした。

第4章「現代における連帯概念及び友愛理念の展開」では、まず「連帯」については、フランス社会保障制度の創設期に、各種社会扶助立法が「社会連帯」の法律と位置づけがなされ、社会保険立法も「社会連帯」の制度であることが、強制加入制度導入の説明に使われた。また、第二次世界大戦後は、社会保障は「国民連帯」の仕組みであるとし、社会保障の適用拡大が進められた。その後、財政窮迫からの制度救済のため、制度間の財政調整が実施されたが、これも「国民連帯」の制度ということが出来る。確かに現行法では、社会保険法典の総則部分に「社会保障組織は、“国民連帯”の原理に基づく」との規定が置かれている。裁判

規範としては、憲法裁判所や破毀院において、社会保障制度について「連帯原理」の原則に沿った制度とすべき旨が判示されている。これに対し、「友愛」については、第五共和制憲法において、「自由及び平等」と並ぶ共和国の標語として位置づけられているが、現行の実定法では明記されておらず、「連帯」と同じような規範性は見られない。

フランスの社会保障では、「連帯」は、職域・地域、国民等のさまざまなレベルや世代間で重層的に構築されている。また、社会保障は保険原理と「連帯原理」により制度が構築されている。ちなみに社会保険も、「連帯原理」に基礎を置く制度として、拠出と給付の間に一定の牽連関係はあっても民間保険のような対価性はなく、拠出は給付の要件でしかないという面もある。その意味で、「連帯」という点で社会保険と社会扶助は共通している。そこらあたりの分析が本書の核心といえる。

第5章「まとめ」では、フランスで生まれた「連帯思想」が日本にも影響を与えていることが指摘されている。日本における多くの社会保障関係文献にも「連帯思想」が認められるだけでなく、法律においても、例えば国民年金法第1条で、国民年金を国民の「共同連帯」により国民生活の安定が損なわれることを防止する制度と位置づけ、また、無拠出年金も補完的給付として位置づけている。老人保健法等でも理念として「連帯」を掲げ、各保険者からの拠出金による共同事業を「連帯」に結びつけている。「連帯」は、日本においては、生存権規定のように憲法に根拠を有せず、規範性を持つ法原理とは必ずしも考えにくい、さまざまなレベルの連帯（国民・職域・地域間、あるいは世代内・世代間等）で使用できること、強制的性格を持つこと（強制加入等）、相互性を持つこと（拠出と給付を巡る問題、財源論）等から、生存権規定だけでは十分に説明しにくい多様な社会保障の仕組みの説明に活用できるとしている。

(2) 第2部「フランス社会保障における権利保障

「社会保障給付に関する既得権概念を中心に」では、フランス社会保障法において既得権がどこまで保障されているかについて整理されている。著者は、フランスの公的年金等の基礎制度のみならず、その上乗せ、補完をする社会保障関連制度（補足制度、労働協約に基づく福利厚生制度、労働協約に基づく基礎制度とは扱われない失業保険制度等）について、既得権保護（典型は年金カット）に焦点を当てて分析している。

第1章「社会保障と公法」では、フランス社会保障が、制度が一般化しかつ強制適用であることから、公役務性は認められるが、その執行が私法人である地方金庫等に委ねられていることを踏まえ、その法的性質を考察している。まず、社会保障への強制加入は契約ではなく義務的な法的地位によるものであり、その根底にあるのは、保険集団において、「連帯」に基づき、相互扶助ないしは負担の配分を通じた所得再分配を行うためには強制加入が必要という理念である。

次に保険料については、判例は、保険料と給付の間に対価性を認めているが、民間保険とは異なり、客観的・合理的基準に基づくならば、所得制限も十分ありえることを認めている。

第2章「社会保障給付の法的性格」では、社会保障給付の受給権の保護について考察している。まず、憲法裁判所は、社会保障制度改革が改正後の給付の引き下げにつながる場合でも既得権を侵害するものではない、としている。また特に権利性が問題となる年金については、受給権の発生していない場合は給付が変更されても憲法違反ではないとされ、既裁定年金についても必ずしも不可侵とはされていない。既得権尊重の理論としては「不遡及原則」があるが、法律改廃については、刑罰等の場合以外は一般的に「不遡及原則」による保護は認められない。法の「即時的効果原則」により、社会保障では、年金裁定前の者には既得権は認められず、法令の規定があれば、既裁定年

金でも引き下げが可能とされている。「不遡及原則」以外の受給保護にかかる法理としては、「法的安定性の原則」があるが、判例では明示的に採用されておらず、「正当な信頼の原則」も裁判規範としては採用されていない。

第3章「社会保障関連制度の法的性格」では、失業保険、補足制度、福祉厚生制度、共済、福利厚生機関、付加的年金制度といった、社会保障に関連する各制度の法的性格について考察がなされている。まず、失業保険は、フランスでは、全国レベルの労働協約に基づく仕組みとして整備されてきたが、労働協約による枠組みを継承しながら、1975年に基本的仕組みが労働法典で規定された失業保険と、失業保険の給付が打ち切られた失業者を対象とした「国民連帯」に基づく特定連帯手当の制度とに分けられた。このうち連帯手当は一種の社会扶助として公役務性が認められ、失業保険についても、失業保険にかかる労働協約は大臣認可により効力が適用対象職業全体に及ぶなど、公法的色彩が強いものとなっている。失業保険の給付については既裁定のものも含め、制度改革の場合の従前の受給権の保護については裁判所も否定的である。

フランスにおける年金の2階部分になる補足制度については、労働協約による制度でありながら、当初の幹部職員対象の制度から一般職員も含め強制加入制度となったことや、財政が賦課方式であることから、「連帯」に根ざした再分配の仕組みになっている。ただし判例では、裁定後の年金に関する権利には不可侵性は認められていない。また、労働協約による補足的福利厚生制度については、1990年施行のエヴァン法において、既裁定給付の維持、医学的リスクによる加入者選択の制限等が定められている。社会保障を補完する共済についても、エヴァン法により加入者の権利の保全がなされている。そして、日本の企業年金に相当する、被用者についての3階部分の積み立て方式

の付加的年金制度は、企業単位あるいは個人加入の任意的な制度であり、既裁定の年金については判例においても保護されている。

第4章「まとめ」では、以上を踏まえ、フランスにおいては、社会保障に関する給付は、既裁定年金も含め財産権として一般的にはとらえられていないことが指摘されている。その権利保護については、「連帯」の理念を背景とした法の一般原則（不遡及原則、法的安定性等）により制約を受けている、とも整理されている。

(3)「おわりに－連帯による社会保障法の再構築－」においては、ここまでの考察を踏まえ、日本の社会保障法における「連帯」の意義が指摘されている。

日本における社会保障関係文献においては、「連帯」に肯定的・批判的両説あるが、いずれも「連帯」概念は一般的抽象的であり規範性にかけること、「連帯」から直ちに社会保障給付水準論や費用負担論に関する基準は導出できないことについては共通している。日本の社会保障については、憲法25条の生存権規定が根拠とされているが、社会保障の制度設計の理念としては、生存権だけでは必ずしも十分ではないとしている。生存権を補完する理念としては、①相互扶助的な色彩が強く、②スティグマを伴いやすい社会扶助も含めた説明概念である「連帯」概念を位置づけることにより、「国民連帯」、「職域連帯」、「世代間連帯」、「地域連帯」といったさまざまな「連帯」要素の組み合わせにより、現行のさまざまな社会保障制度を説明することが可能になると結んでいる。

以上、本書の第1部及び第2部をやや要約的に概観したが、最後に本書の評価と課題を評者なりにまとめてみたい。

本書は、著者のフランス社会保障法等への深い造詣が伺われる優れた専門書である。フランス革命当時の人権宣言や、社会保障法に関する判例、

学説等が詳細かつ丁寧に整理・解説されており、フランス社会保障法やフランス法学についての知識があまりない読者（評者を含む）にも理解しやすいものとなっている。特に評者は、社会保障における「自立」と「共生」（あるいは「連帯」）という理念を重視していることから、本書には深い共感をもっている。

「連帯」の理念は、日本でも、基礎年金制度や老人保健法による老人医療費負担調整制度など、従来の、被用者、非被用者といった保険集団の枠を超えた仕組が導入されるようになってきたことから、制度の趣旨の説明において用いられるようになってきている。しかしながら、その意味する内容は必ずしも明らかでなく、「特定の集団に重い負担を押しつけるのでなく、みなで負担しよう」という感覚的な受け止め方がされることが一般的ではなかったかと思われる。

こうした状況において、「連帯」が、フランス社会保障制度の創設当初からキーワードとして広く使用され、憲法前文にも規定されているフランスにおける「連帯」概念の法的意味合いを歴史の変遷も踏まえて総合的に考察すること—それは、きわめて意義のある作業であろう。その作業は日本における、近年の介護保険制度や後期高齢者医療制度等の制度趣旨を考えていく際にも有益であると思われる。

また、第2部で詳しく検討された社会保障給付における既得権概念については、著者も再三にわたり例として掲げているように、既裁定年金について、特に大きな問題になる。急速に少子高齢化が進行している我が国において、給付と負担のバランスのとれた年金制度を今後とも継続していくためには、現役世代が今後受給する年金給付だけでなく、現在の受給者の年金についても放置することはできない。しかし、受給者からすれば、年金額のカットはすでに獲得している年金権への侵害という面があり、難しい問題ではある。この点

について、フランスにおいて、年金受給権を単なる財産権として把握するのではなく、「連帯」概念を背景とした法の一般原則から既裁定年金受給権も制約を受けるという整理がなされていることは、我が国にとっても示唆に富んだ対応であると思われる。ただし、私見では経済学的概念である「再分配」にはリスクの再分配と所得の再分配の2つがあり、後者は必ずしも社会保障独自の本質的機能でなく、税制の本来的機能であることがもう少し強調されてよいかもしれない。

反面で、本書にも触れられていたが、「連帯」理念には、「連帯」の外の者に対する差別や阻害という問題を生み出しやすいという問題がある。「連帯」理念が広く認められているフランスにおいて、旧植民地出身の若者がフランス国籍を持ちながら社会や雇用など多くの面で社会的に差別・疎外されているという「社会的排除」の問題は、その典型的な事例であろう。本書によると、フランスにおいては、社会的排除問題への対応の理念として「友愛」の理念も活用されている。社会的排除の問題は、給付や負担といった金銭的な面だけでなく、人間的なつながりの断絶が伴う問題であるので、「社会的包摂」の基礎概念としては「連帯」よりも人間的な愛情を含む「友愛」の方がなじみにやすい面も少なからずあるのではないか。

この理念にはキリスト教的色彩が強く、我が国にはなじみにくい面もあるが、地域において、誰も排除しない「一人ひとりを包摂する社会」作りに向けて施策（社会的包摂）を進めていくためには、日本なりの「理念」（例えば評者で提唱してきた「共生」あるいは「共生社会」）の構築も必要となるのではないかと思われる。

いずれにせよ、本書はフランスに限っても社会思想、法哲学、実定法解釈学、社会保障制度などに関する豊富な知見に基づいた労作である。学界でなく官界の人間がよくぞここまで踏み込んだ研究をなしたという率直な感慨を持たざるを得ない。本書はフランス社会保障法に関する不朽の名著であるといっても過言ではないだろう。

最後に、筆者の書評については、厚生労働省医政局医事課医療基盤情報分析官の西山裕氏（元社人研政策研究調整官）の協力を得た。なお、書評執筆中に福井大学の清水泰行教授の本書に関する優れた法学的な「書評」（『社会保障法』第27号2012年）があることが分かったが、必ずしも十分に参考にできなかったことをお許しいただければ幸いである。

（きょうごく・たかのお 全国社会福祉協議会
中央福祉学院長／社会福祉法人浴風会理事長）

書 評

新川敏光編著
『福祉レジームの収斂と分岐：脱商品化と脱家族化の多様性』

(ミネルヴァ書房, 2011年)

堀江 孝司

I はじめに——本書の構成と特徴——

本書は、政治学者を中心とした各地域の専門家
が、自由主義および、保守主義・家族主義の福祉
レジームに属するとされる諸国を対象に、そのレ
ジーム再編を検討しようとした共同研究の成果で
ある。「福祉国家変容の比較枠組」と題された序
章(新川敏光)に続き、アメリカ(岡本英男、篠
田徹)、カナダ(池上岳彦)、オーストラリア(加
藤雅俊)、イギリス(阪野智一)、ドイツ(近藤正
基)、フランス(田中拓道)、イタリア(伊藤武)、
スペイン・ポルトガル(横田正顕)、韓国(安周永)、
日本(新川敏光)という、第一線で活躍する書き
手たちによる、カントリー・レポートが収められ
ている。

序章では、収斂と分岐、福祉国家と福祉レジ
ームをめぐる理論的考察に続き、編者による類型
が提示され、次いで動態を扱う福祉レジーム再編
の政治をめぐる議論が紹介される。

前者のレジーム類型化については、脱商品化と
脱家族化の二次元からなる四象限のモデルが提示
される。これはG. エスピン＝アンデルセンに由
来する周知のもので、シンプルではあるが、筆者
なりに吟味されたものである。その最大のメリッ
トは、家族主義を抽出できることであり、南欧や
アジアの国々を含む本書には有益な類型といえ
る。その点は、類型論におけるイタリアの座りの

悪さを問題にし、保守主義レジーム、南欧レジ
ーム、ビスマルク型などを検討している伊藤論文が、
新川の類型の有用性を評価し、「保守主義レジ
ームに近い家族主義レジーム」という特徴づけを行
っている点に見て取れる。

続く福祉レジーム再編の政治については、経路
依存、決定的分岐点、埋没コスト、拒否点、非難
回避など、福祉レジームの持続と変容を説明する
道具立てや、J. ハッカーによる制度変化の類型
論について、懇切な説明がなされる。新川ほか
(2004)などで学んできた読者には、福祉政治の
その後の研究動向を知ることができ有益であら
う。さらに、ハッカーの試みをより広い理論的文
脈に位置づけようとするK. セーレンらの研究と
の理論的格闘は、紹介の域をはるかに超えた著者
の力業となっており、序章最大の読ませどころで
ある。

こうして序章において、共時的比較のためのレ
ジーム類型論と、動態を捉えるための福祉政治論
という、再編期の福祉レジームについての、二つ
の分析視角を得たことになるが、それに続く各論
については、序章で詳細な紹介がなされているの
で、ここでは主に評者の関心から、二点に触れる
に留めたい。

まず通読して印象的なのは、エスピン＝アンデ
ルセンによりその「凍結」が指摘された保守主義
レジームや、それと類似性が高い家族主義レジ
ームにおける「解凍」、すなわちレジーム再編の動

向が、各国の近年における福祉改革についての詳細な分析を通じて浮かび上がる、ということである。もちろん、「なお根本的特徴を維持している」イタリアから、「自由主義モデル化」が指摘されるドイツまで、変化の規模には幅もある。この変化の規模については後述する。

個別の章としては一つだけ、ワークフェア、家族政策、格差問題に着目し、イギリス労働党政権の「第三の道」政策の成果を検討する阪野論文を取り上げたい。ブレア（ブラウン）労働党政権が過去のものとなった今、その総括が求められるところであるが、「第三の道」については、とにかくその政策アイデアにのみ注目が集まりがちである。そうした中、阪野は、政策の効果をめぐる膨大な研究を手際よく整理し、その実効性や換骨奪胎ぶりを明らかにする。そして、保守党政権時代より、貧困の原因を個人に帰する人が増えていること、無業貧困世帯が減少した一方で、ワーキング・プア世帯が増えていることなど、興味深い知見が多く紹介され、サッチャー流新自由主義との連続性という明快な結論が提示される。政策の効果・帰結までを視野に入れることの重要性を、改めて確認させてくれるものでもある同論文は、今後のニュー・レイバー研究において、参照され続ける成果と思われる。

紙幅の関係で紹介できないが、各章から得られる知見には、他にも興味深いものが多い。

II 比較をめぐる諸論点

さて、このように多数の国を対象とした論文集においては、統一性を取ることの難しさがある。本書も、編者が各章の独立性に注意を喚起し、各章が必ずしも編者の視座・枠組に従っているわけではないとしている。また比較研究においては、対象国の選定それ自体も、一つの論点となりうる。「当初は自由主義レジームに絞った研究を企画し

ていた」が、「自由主義化に向けた動きが急と思われる国々も加えた」ため、対象国は多岐にわたる。その分、社会民主主義レジームとされる諸国が取り上げられていないことが、却って気になってしまう面がある。もっとも、「解凍」が注目される保守主義・家族主義レジーム諸国を対象に加えたことで、「再編」の側面がより際立ち、自由主義レジーム諸国だけの研究より興味深いものになったことは確かであろう。

むしろ、読者の関心も高いと思われるアメリカについての2つの章が、いずれもやや意外なものとなっている点が気になる。金融政策を中心に経済政策を扱う岡本論文は、歴史や国際的環境の中に位置づけることの重要性を思い起こさせてくれるが、社会保障政策への言及はきわめて少ない。篠田論文は、労働政治についての政治過程の記述が大部分を占める。

評者は、「各国専門家が独自の視点から分析を行っているため、論点は必ずしも一致しない」が、「そのような論点の『ずれ』こそが、各国の福祉国家改革の文脈の違いを明らかにする」という編者の見方には同意する。確かに、各章の説明の力点や道具立てが異なるのは、対象となる各国の実情がしからしめるところだ、という面はあるだろう。先述のアメリカについても、岡本論文が企業福祉の重要性を説いていることや、篠田論文が移民に焦点を当てていることなどは、確かに今日におけるアメリカという国の政治経済体制上の特徴を示すといえるだろう。だがそれにしてもこれらの章が、「福祉レジーム」の分析としては、物足りない点は否めないように思われる（論文としては興味深いとしても）。

こうしたことは、複数の書き手による比較研究では珍しいことではないが、本書の主題である収斂と分岐については、最後に各論を踏まえたまとめのような考察が欲しかった。収斂と分岐については次節で述べるが、レジーム再編の国際比較に

はある種の難しさが伴う。ここではその例として、変化の規模やレベルについて考えたい。序章で提示された枠組みでいえば、本書で取り扱われる諸国全体の傾向を、(再)商品化と脱家族化としてまとめることはできそうである。だが、そのような「傾向」の指摘を超えて、レジームの「再編」や「転換」にまで踏み込むには、どのような基準が必要であろうか。例えば田中論文は、フランスについて、「『自由主義レジーム』への転換というよりも、保守主義レジーム枠内での制度調整」という評価を下す。近藤論文ではドイツ福祉レジームの「自由主義モデル化」が指摘されるが、「自由主義レジーム」に転換したとまでは書かれていない。ただし政策領域ごとに、年金については「自由主義モデルへのパラダイム転換」、家族政策については「自由主義モデルの要素を内包」といった表現が、用いられている。そして伊藤論文では、「先進国の福祉改革では、経路の分岐はなお続いているとしても、処方箋の収斂はますます強まっている」との指摘がなされる。ここにおいて我々は、レジーム変容のさまざまな次限や水準を意識させられる。

方向性の指摘と型の転換の指摘は、当然にも異なる。「自由主義モデル化」することと、「自由主義レジームに属する」ようになることを、おそらく多くの書き手は区別している。こうした点は、レジームの変容と再編はどう違うのか、量的変化と質的变化の境目はどこかといった、「再編」を評価する尺度やメルクマールの考察へと、読者をいざなう。あるいは、各論を踏まえた評価は、読者にゆだねられているということかもしれない。

Ⅲ 収斂と分岐をめぐって

本書の最後に、総論のような「まとめ」が欲しかったという点に関わって、本節では終章(新川

論文)でも触れられ、編者が別稿(新川 2011)でも批判を加えている G. カザの研究(Kasza 2006)を補助線として、タイトルにもある収斂と分岐について考えたい。

カザは、福祉国家の収斂説を強く打ち出しているが、それは、日本は特殊でもなければ、後進的でもないという、日本政治が国際比較の対象とされるようになって以来、繰り返し行われてきた主張に連なるものであると同時に、エスピノーアンデルセンに由来する福祉レジーム論への批判ともなっている。

それに対し新川は、「社会変化の共通性をみる収斂論とそれに対抗する分岐論という図式は皮相なものであって、実は後者の議論は、収斂のなかに多様性(各国固有の文脈)を確認するものであり、したがって多様性論や分岐論は、収斂論を全面的に否定するものではなく、むしろ補完するもの」だとして、収斂を強調する議論を批判する。これは、ヨーロッパ福祉国家の再編成は、発展期における類型間の差異に影響を受けつつも、積極的労働市場政策の導入と女性の賃金労働参加の促進という共通の方向性をもつとし、「収斂のなかの分岐」、「多様性を内包した収斂」といった結論づけを行う近藤康史の議論(近藤 2011:64-65)と類似する(変化の中であってなお、経路依存が重要だとする点も含めて)。

だが、収斂と分岐のどちらに着目するかは、何を論じたいかによって異なるのではないかと思われる。すなわち、「ほとんどの先進福祉国家の間の類似点はあまりに明白なので、ずいぶん前に福祉研究者の関心をひかなくなってしまったが、それらについてここで強調しておく必要がある」

(Kasza 2006:140)というカザと、「カザの収斂論は、実は多様性論の前提にすぎず、多様性の研究はカザの結論からスタートしている」(新川 2011:78)という新川との相違は、問題意識の相違に他ならず、どちらが正しく、どちらが誤って

いるという話ではない。どの部分、どのレベルに焦点化するかにより、収斂とも分岐とも見えるという面があり、結局、収斂と分岐の議論は、研究の目的に沿って、何を主張したいかにより、どちらを強調することもできるのである。

例えば、各章の事例研究から、(再)商品化と脱家族化の傾向を読み取り、カザが論じるような福祉国家確立期の収斂(各プログラムの整備状況など)とは異なる、再編期での収斂なのだという主張を、もっと明確に打ち出すことも、本書には可能であったかもしれない。あるいは、グローバル化や少子高齢化といった、先進諸国が共通して直面する社会変動の中、諸国は自由主義に向けて収斂しているという議論を念頭に、その中での各国の違いのありようを強調して、分岐説をもっと前面に打ち出すこともできたかもしれない。いずれにしろ、「収斂の中の分岐」という規定では、間違いようのない安全な言明になってしまう面がある。分析が焦点を当てるレベル、収斂と分岐の度合い、収斂と分岐の関係、あるいは収斂の中に分岐があるということの意義などについては、やはり編者によるまとめが欲しかったと思う。

最後に、収斂を考える上では、グローバル化やEUについての考察も重要だと思われる。カザは、H. ウィレンスキーに代表される、社会経済的要因に注目する古典的収斂論と、政策の国境を越えた移転や模倣といった、グローバル化に伴う新しい収斂論とを区別する。政治に着目することで、古典的収斂論を乗り越える形で進展してきた権力資源動員論以後の研究を踏まえて新川は、「政治が重要であるといっても、経済発展の重要性が否定されたわけではない。そもそも経済発展がなく、富の蓄積がなければ、福祉国家を建設できないわけではない」とする。すなわち、分岐論は古典的収斂論を踏まえたものだというのである。他方、本書では新しい収斂論は影が薄い。編者は、「福祉国家とは、フォーディズムという資本主義の発展段

階に対応した歴史的に特殊な福祉レジーム」だとして、「福祉国家」という視角の「国家本位主義」や、国境による限定性を問題にするが、実際にはEU加盟国の専門家を多数含む各論に、国民国家を越えたレベルへの言及が少ない(グローバル化を背景説明として重視する加藤論文や、移民労働者の導入が福祉レジームにも影響を与えたとする伊藤論文などはあるが)。女性や高齢者の労働力率に数値目標を設け、ワーク・ライフ・バランスの旗を振ってもいるEUは、加盟諸国のレジーム再編に影響を及ぼしていないのであろうか。福祉政治はなお、一国的現象としてみるべきなのであろうか。

IV むすび

——政治学者による福祉研究をめぐって——

近年、政治学者による福祉政治・福祉政策の研究が盛んである。ここ2、3年に出版された、政治学者を編者および中心的執筆者に据えた論文集に限っても、宮本編(2010)、斉藤・宮本・近藤編(2011)、宮本編(2011)、宮本編(2012)などを挙げることができる。規範理論を扱う斉藤編(2011)も、政治学者を中心とした福祉国家に関する研究といえよう。もちろん本書も、その中の1冊ということになる。本書の編者とともに、日本におけるこの分野をリードしてきた宮本太郎は、上記の中の最新の1冊において、「しばらく前であれば、福祉に関する学術書シリーズの劈頭を、政治学研究者が中心となって執筆した福祉政治についての巻が飾るというのは、あまり考えられないことだったのではないかと述べている(宮本編2012:「はじめに」: i)。

この政治学における「福祉」の流行は、対象に対する関心の高さを反映したものと評者は理解しているが、「パズル解き」に主眼がある政治学者の福祉政治研究に触れ、果たしてこれを「福祉」

でやる必要はあるのか、という感想を抱くこともないではない。そこで最後に、政治学者による福祉研究の意義という観点で少し考えてみたい。

まず本書の編者は、福祉国家の脱商品化効果を重視し、権利性に裏打ちされ、民主主義と結びついたものである「福祉国家」の、「社会政策」との違いを強調する。そして、「単なる個別政策の問題ではなく、政治経済システム全体」を視野に納めようとするのである。ここには、パズル解きの対象がたまたま福祉政策であったというのではなく、福祉国家（ないしレジーム）が研究対象でなければならない、積極的な理由がある。

他方、福祉に関する研究を、政治学者がする意義はどうだろうか。主要国において、年金をはじめとする社会保障改革が重要な政治イシューとなり、社会学分野の社会政策研究者からも「福祉政治」の重要性が指摘される昨今（武川 2007）、レジーム再編の動態をとらえようとする政治学的研究には、多くの期待がかけられていると思われる。日本の公的介護保険制度やゴールド・プランの導入を、不人気政策と人気政策のカップリングによる非難回避戦略だとする分析や、男女共同参画施策を支える脱家族化と商品化の二面性が支持調達に有利であったとする指摘など（終章）、アクターの戦略や政治の動態をとらえる「福祉政治」論が政策分析に資することを示す事例も本書では多く提示されている。

評者は他方で、「社会的なるもの」の由来と変遷、国による違いなどを探った田中（2011）や、福祉国家を規範的に支える連帯の観点から、ヨーロッパ諸国のレジーム再編を論じた近藤（2011）といった、本書に収められている諸論考とは異なるタイプの研究にも、政治学者による福祉研究への貢献の道はあると考える。そうした思想や理念、ア

イディアについての研究はしかし、それが福祉のような具体的かつ実践的な対象を相手にする際には、歴史と現状についての詳細かつ整理された情報に支えられている必要がある。そのための材料をも、本書は豊富に提供している。各国の専門家による分析は重厚かつ手堅く、また情報量も多い。各国の福祉レジームについての歴史的視野に立った見取り図と同時に、再編の最新段階についても知見を得たい読者にとって有益な本書が、広く読まれることを期待する。

引用文献

- 近藤康史（2011）「ヨーロッパ福祉国家の現在とゆくえ——連帯の多様性と再編」斎藤純一・宮本太郎・近藤康史編『社会保障と福祉国家のゆくえ』ナカニシヤ出版。
- 齋藤純一編（2011）『政治の発見3 支える——連帯と再分配の政治学』風行社。
- 斎藤純一・宮本太郎・近藤康史編（2011）『社会保障と福祉国家のゆくえ』ナカニシヤ出版。
- 新川敏光（2011）「日本型福祉レジーム論をめぐる対話」斎藤純一・宮本太郎・近藤康史編『社会保障と福祉国家のゆくえ』ナカニシヤ出版。
- 新川敏光・井戸正伸・宮本太郎・眞柄秀子（2004）『比較政治経済学』有斐閣。
- 武川正吾（2007）『連帯と承認 グローバル化と個人化のなかの福祉国家』東京大学出版会。
- 田中拓道（2011）「社会的なるものの歴史」斎藤純一・宮本太郎・近藤康史編『社会保障と福祉国家のゆくえ』ナカニシヤ出版。
- 宮本太郎編（2010）『自由への問い2 社会保障：セキュリティの構造転換へ』岩波書店。
- 宮本太郎編（2011）『政治の発見2 働く——雇用と社会保障の政治学』風行社。
- 宮本太郎編（2012）『福祉 + a 2 福祉政治』ミネルヴァ書房。
- Kasza, Gregory J. (2006) *One World of Welfare: Japan in Comparative Perspective*, Cornell University Press (邦訳書がミネルヴァ書房より近刊予定)。

（ほりえ・たかし 首都大学東京准教授）

『海外社会保障研究』執筆要領

1. 原稿の長さ

原稿の長さは以下の限度内とします。(図表1つにつき、200字で換算してください)

- (1) 論文：16,000字（図表を含む）
本文のほかに要約文（400字程度）およびキーワード（3～5語）を添付。
- (2) 研究ノート：12,000字（図表を含む）
- (3) 動向：8,000字（図表を含む）
- (4) 書評：6,000字

2. 原稿の構成

必要に応じて、ⅠⅡⅢ…→123…→(1)(2)(3)…→①②③…の順に区分し、見出しを付けてください。なお、本文中に語や箇条書きの文などを列挙する場合は、見出しと重複しないよう、(a)(b)(c) または・などを使用してください。完成原稿は横書きとし、各ページに通し番号をふってください。

3. 引用

本文中の引用の際は、出典（発行所、発行年）を明記してください。

4. 年号

西暦を用いてください。元号が必要なときには、西暦の後に()入りで元号を記してください。ただし、年代の表記については、西暦なしで元号を用いてもかまいません。

5. 図表

図表はそれぞれ通し番号をふり、表題を付けてください。1図、1表ごとに別紙にまとめ、挿入箇所を論文中に指定してください。なお、出所は必ず明記してください。

- (例) <表1>受給者数の変化
<図1>社会保障支出の変化

6. 敬称

敬称は略してください。

- (例) 宮澤健一教授は → 宮澤は 貝塚氏は → 貝塚は

7. 注

注を付す語の右肩に1) 2) …の注番号を入れ、論文末まで通し番号とし、論文末に注の文を一括して掲げてください。

- (例) 1) 天川によると、集権・分権の軸に分離・融合の軸を…。

8. 参考文献

文献リストは、以下の例を参考に論文の最後に付けてください。

(例)

馬場義久 1997「企業内福祉と課税の中立性－退職金課税について」藤田至孝・塩野谷祐一編『企業内福祉と社会保障』東京大学出版会

Ashford, Douglas E.1986. *The Emergence of the Welfare State*. Basil Blackwell. Heidenheimer, A. 1981. "Education and Social Entitlements in Europe and America." *In The Development of Welfare State*, edited by P.Flor and H.Heidenheimer. Transaction Books.

Beattie,Roger. 1998. " Pension Systems and prospects in Asia and the pacific." *International Social security review*,Vol.58, No.3, 63-87.

榎原朗 1998「イギリスにおける就労促進政策と社会保障」『海外社会保障研究』第125号 pp.56-72

新藤宗幸 1998「地域保健システムの改革と残されている課題」『季刊社会保障研究』第34巻第3号 pp.260-267

インターネット掲載ページの場合は、そのページのタイトルとURL、ダウンロード日を明記してください。

UN (2009) Human Development Report 2009,Human development indicators,

<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/> (2010年6月3日)

9. 原稿の提出方法

編集作業はDTP (Desk Top Publishing) にて行いますので、以下の点についてできるだけご協力頂ければ幸いです。

- (1) 原稿はデジタルで提出してください。基本はメールに添付ファイルで結構ですが、ファイルの読み込みが困難な場合はCDなどのメディアに記録したものをご提出いただく場合もあります。
- (2) テキスト形式だけでは、欧文のアクセント、ウムラウト等や和文の記号や特殊文字などが消えたり、正しく保存されなかったりする場合がありますので、紙による完成原稿の提出も併せてお願いする場合があります。事務局からご連絡いたしますのでその際にはご協力ください。
- (3) 図表についても、デジタルデータでご提出ください。デジタルデータが無い場合は手書きまたはコピーなどの完成原稿でご提出ください。その際OS (Windows、Macintosh など)、アプリケーション名 (Excel、Lotusなど)、バージョン名 (2.0など) を提出する際に明記してください。

海外社会保障研究

第182号 2013年3月発行予定 特集：精神障害者地域生活支援の国際比較

バックナンバー

- 第181号 2012年12月発行 …… 特集：公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の所得保障
第180号 2012年9月発行 …… 特集：海外の社会保障制度における国と地方の関係
第179号 2012年6月発行 …… 特集：社会保障における財源論—税と社会保険料の役割分担—
第178号 2012年3月発行 …… 特集：スウェーデンの社会保障
第177号 2011年12月発行 …… 特集：貧困への視座と対策のフロンティア
第176号 2011年9月発行 …… 特集：若年就業と諸外国の社会保障政策—労働市場政策を中心として—
第175号 2011年6月発行 …… 特集：高齢女性の所得保障：年金を中心に
第174号 2011年3月発行 …… 特集：医師・看護師の養成と役割分担に関する国際比較
第173号 2010年12月発行 …… 特集：諸外国の就学前教育・保育サービス
—子どもの「育ち」を保障する社会のしくみ—
第172号 2010年9月発行 …… 特集：社会保障制度における財源徴収と情報管理の国際比較
第171号 2010年6月発行 …… 特集：アメリカの社会保障
第170号 2010年3月発行 …… 特集：ケア労働の国際比較—新しい福祉国家論からのアプローチ—
第169号 2009年12月発行 …… 特集：イギリスの社会保障—ニューレイバーの10年
第168号 2009年9月発行 …… 特集：諸外国における高齢者への終末期ケアの現状と課題
第167号 2009年6月発行 …… 特集：韓国の社会保障—日韓比較の視点から—
第166号 2009年3月発行 …… 特集：障害者福祉の国際的展開

海外社会保障研究 投稿規程

『海外社会保障研究』は、諸外国の社会保障及びその関連領域に関する理論的・実証的研究、諸外国の社会保障に関する研究動向、諸外国の社会保障制度改革の動向等を迅速かつ的確に収録することを目的とします。

1. 投稿は、「論文」、「研究ノート」、及び「動向」の3種類です。投稿の際には、この中からひとつを選択し、原稿の最初に明示してください。投稿者の学問分野は問いません。どなたでも投稿できます。ただし、本誌に投稿する論文等はいずれも他に未投稿・未発表のものに限ります。「論文」、「研究ノート」および「動向」は独創性（分析テーマ、内容、そして手法が、すでに発表されたり知られたりしていることから容易に導き出せるものではないこと）、有用性（内容がわが国の社会保障政策のあり方に重要な問題を提起する内容を含んでいること）を基本に、おおむね以下のようなものとします。
「論文」：独創性や有用性があり、結果の信頼度が高く、かつ学術論文としての体裁も整っているもの（図表、参考文献などを含む文字数上限：16,000字）。
「研究ノート」：独創性や有用性は、「論文」には及ばないが、今後の発展が期待できる水準に達しているもの。併せて、結果の信頼度も相当に高く、学術論文としての体裁も整っているもの（同：12,000字）。
「動向」：「論文」や「研究ノート」に該当しないもので、有用性に優れ、諸外国の社会保障の動向などを政策資料、統計等をもとに的確にまとめているもの。併せて、内容の信頼度もあり、学術論文としての体裁も整っているもの（同：8,000字）。
2. 投稿者は、審査用原稿2部を送付して下さい。採用の決まったものは、デジタルファイルも提出していただきます。
3. 投稿原稿のうち、「論文」、及び「研究ノート」の掲載の採否については、指名されたレフェリーの意見に基づき編集委員会において決定します。採用するものについては、レフェリーのコメントに基づき、投稿者に一部修正を求めることがあります。
4. 投稿のうち、「動向」の掲載の採否については、編集委員会において決定します。
5. 執筆に当たっては、『海外社会保障研究』執筆要領に従ってください。なお、原稿は採否に関わらず返却致しません。
6. 掲載された論文等は、他の雑誌もしくは書籍または電子媒体等に収録する場合には、国立社会保障・人口問題研究所の許諾を受けることを必要とします。なお、掲載号の刊行後に、国立社会保障・人口問題研究所ホームページで論文等の全文を公開します。
7. 原稿の送り先、問い合わせ先 〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-3
日比谷国際ビル6階
国立社会保障・人口問題研究所 総務課業務係
電話 03-3595-2984 Fax: 03-3591-4816
e-mail: kaigai@ipss.go.jp

研究所機関誌のホームページ掲載について

1999年9月より、機関誌3誌（人口問題研究、季刊社会保障研究、海外社会保障研究）の創刊号から直近にいたるバックナンバーのホームページ公開をはじめ、現在では多くのみなさんに利用されています。

近年、デジタルデータの著作権法の適用について、整備がすすみ、本研究所でも評議員会の助言を受けて、機関誌バックナンバーのホームページ掲載について、執筆者に御了解を得る手続きを2012年2月に郵送等で開始いたしました。

過去に御執筆いただいた方で研究所からホームページ掲載についてお願いの文書が現在もお手元に届いていない場合は、その執筆者の連絡先が不明となっていることが想定されます。

お願いの文書が届いていない場合でも、掲載された著作物について、引き続き研究所ホームページに公開することを御了解いただきたく、お願いを申し上げます。

もし、公開を不承諾の場合は、担当まで御連絡いただければ、ホームページから削除させていただきます。不承諾の御意向をいただく期限は原則2013年3月末までの期間とさせていただきます。期間内に不承諾の御連絡を頂けなかった場合は、御承諾いただいたものと考え、引き続きホームページで公開させていただきます。

御執筆いただいた研究成果を、一人でも多くの人々に紹介し、社会に還元するよう努めております。何卒、事情を御賢察の上、御協力いただきますようお願い申し上げます。

国立社会保障・人口問題研究所

お問い合わせ&不承諾連絡先
情報調査分析部 坂東里江子

メール bando@ipss.go.jp

電話 03-3595-2988

FAX 03-3591-4818

著作権確認実施範囲：

人口問題研究 創刊号～67巻第4号（2011年12月刊）

季刊社会保障研究 創刊号～第44巻第1号（2008年6月刊）

海外社会保障研究 創刊号（海外社会保障情報）～第163号（2008年6月刊）

編集後記 日本は、先進国のなかではもっとも高齢化が進んでおり、社会保障の効率化が急務とされています。そこで、今回の特集では、社会保障の効率化にとってもっとも有効といわれている、公的年金の支給開始年齢の引き上げを取り上げました。日本の公的年金でも支給開始年齢が段階的に引き上げられていますが、年金財政の安定化のためには、将来的には更なる引き上げが必要と指摘されています。支給開始年齢の引き上げで日本の先を行く各国の事例が、日本の支給開始年齢引き上げの議論の参考になればよいと思っています。 (W.K.)

編集委員長

西村 周三 (国立社会保障・人口問題研究所長)

編集委員

井伊 雅子 (一橋大学教授)

江口 隆裕 (筑波大学教授)

落合恵美子 (京都大学教授)

加藤 淳子 (東京大学教授)

駒村 康平 (慶應義塾大学教授)

高橋 紘士 (国際医療福祉大学教授)

廣瀬真理子 (東海大学教授)

金子 隆一 (国立社会保障・人口問題研究所・副所長)

伊藤 善典 (同研究所・政策研究調整官)

藤原 朋子 (同研究所・企画部長)

林 玲子 (同研究所・国際関係部長)

勝又 幸子 (同研究所・情報調査分析部長)

金子 能宏 (同研究所・社会保障基礎理論研究部長)

阿部 彩 (同研究所・社会保障応用分析研究部長)

編集幹事

小島 克久 (同研究所・国際関係部第2室長)

泉田 信行 (同研究所・社会保障応用分析研究部第1室長)

白瀬由美香 (同研究所・社会保障応用分析研究部第3室長)

酒井 正 (同研究所・社会保障基礎理論研究部第2室長)

暮石 渉 (同研究所・社会保障基礎理論研究部第3室長)

竹沢 純子 (同研究所・企画部研究員)

海外社会保障研究 No. 181

平成 24 年 12 月 25 日 発 行

編 集 国立社会保障・人口問題研究所
〒100-0011 東京都千代田区内幸町2丁目2番3号
日比谷国際ビル6階
Tel: 03-3595-2984
homepage: <http://www.ipss.go.jp>

印刷 株式会社 弘 文 社
〒272-0033 市川市市川南2丁目7番2号
Tel: 047-324-5977

ISSN 1344-3062

●本誌に掲載されている個人名による論文等の内容は、すべて執筆者の個人的見解であり、国立社会保障・人口問題研究所の見解を示すものではありません。

THE REVIEW OF COMPARATIVE SOCIAL SECURITY RESEARCH (KAIGAI SHAKAI HOSHO KENKYU)

Winter 2012 No. 181

Special Issue: Raising the Retirement Age in the Public Pension System and Income Security for the Aged

Foreword Kohei Komamura

The Old-age Pension System and the Retirement Age in the United States Katsuya Yamamoto

Pensionable Age and the Default Retirement Age in the UK Kosuke Marutani

Pension Reform in Germany: Retirement Age Increase Kentaro Fujimoto

Pension Reform and Income Security for the Aged in France Shinichi Oka

Pension Reform and Pension Age Increase in Australia Jun Nishimura

Book Reviews

Hidekazu Inagawa,

The Legal Structure of Social Security in France Takanobu Kyogoku

Toshimitsu Shinkawa,

The Convergence and Divergence of Welfare Regimes Takashi Horie
