

欧米の年金・会計最新事情

第36回：英米における年金改革の論点（6）

中立系年金コンサルティングファーム IICパートナーズ

執筆：内田 一郎

監修：中村 義正

退職年齢以降の高齢層の就業率アップ策

前回までに見ましたように、SPA（公的退職年齢、現在英国男性で65歳）以前の中高年齢層の就業率が今後高まり、これが、年金負担を少し軽減していく要素と見られています。ただし、これだけでは、退職者・就労者比率（退職者 / 20歳以上の就労者の比率、現在38%）が、2050年に58%になるのを54%にとどめる効果しかありません。従って、英国の年金委員会（ペンションズ・コミッション）では、SPA以前の就業率のアップもさりながら、SPA以降（現行で64歳超）のリタイア世代の就業率の向上が、全体の年金制度を支える上で大きな力になるとみています。「えっ、いったい何歳まで働かされるんだい？」という声が聞こえそうですが...

SPA以降の高齢者層の労働参加率がどうなっていくかをみてみましょう。65歳から75歳までの高齢者層の就業率は、ここ10年でわずかながら上昇しています。65歳男性の24%から75歳の4%まで、なだらかな低下カーブを描きながら、この世代は平均13%ほどの就業率となっています（2004年。10年前は平均11%ほど）。高齢者層の就業率アップには、政策誘導が欠かせないと見られています。具体的には、現在上程中ですが、「年齢差別禁止法」を成立させること。「何歳までならOK」といった高齢者差別をなくすことです。仮に許されても、例えば「70歳まで」と大幅に制限年齢を引き上げさせることです。

もうひとつ、就業を続けるための年金受給開始年齢の繰り上げを、もっとフレキシブルに出来るように変えることです。現在受給年齢遅延の仕組みはありますが、受給額の増加は7.5%増で、最長5年までという制限付です。これを年10.4%に増額させ、また一時金での受領も可能にさせてやるのが考えられています。また、高齢になっても、パートターマーとして働く機会が増えることから、この間、年金は一部受け取り、一部は受給を繰延べるといった“組み合わせ”が出来るようにすべきだとも言われています。

平均退職年齢はどこまで上昇しうるのか？

高齢者層の就業バリアーが低くなり、平均退職年齢が確実に上昇していったとしても、年金の依存率の上昇を食い止めるには不十分でしょう。

平均退職年齢の上昇だけで、年金依存率のアップを抑えるには、現在の平均63.8歳(男性)を69.8歳にまで引き上げていかねばなりません。これは、60-64歳層も、65-74歳層も、平均65%(男性)という高い就業率を実現しなくてはならないので、たいへん厳しいターゲットになります(現在の60歳台男性の平均就業率は39%くらい)。

さらに、今後の平均余命の伸びを考慮しても、平均退職年齢が6歳も延びるということは、平均退職生活年数の就業可能年数に占める割合が下がってしまうことになり、受け入れられ難いとみられます。

すなわち、現在の男性平均30.5%という退職生活年数/就労可能年数比率は、退職時の平均余命÷(退職者の平均寿命-18歳)で割ってえられる数字です。現在、退職時(63.8歳時)の男性平均余命は20.1年。そして、退職者の平均寿命は83.9歳。これから18歳を引いて得られる平均就労可能年数は65.9年となります。65.9年の内20.1年を年金生活で過ごせるわけですから、退職生活比率は20.1年/65.9年=30.5%です。つまり、成人して(18歳になって)死ぬまで働けるとして、そのうち働くのは70%の年月。30%が引退生活というのが現状です。

これが、2050年に平均寿命が延びて、就労可能年数が増加する一方、平均退職年齢が69.8歳に6年も増えると、退職生活年数は増えなくなり、退職生活年数/就労可能年数比率は、現在の30.5%からはじめて25.6%へ低下してしまうと試算されています。働ける年限の30%はリタイア生活とここまで持ってきたのに(1950年は18%、80年は23.4%だった)ここで時代の時計の針を逆に回すわけにはいかないというわけです。

平均退職年齢の引き上げだけでは...

英国の年金制度改革の大きな問題は、以前見ましたように、ベビーブーマーの存在のために、老齢人口依存比率(65歳以上人口/20-64歳人口)が、現在は見かけ上低くなっており、改革が遅れてきたことです。ベビーブーマーの膨らみがなければ、現在の老齢人口依存比率は、27%でなく、36%になっていたはずということです。この歪みによる今後30年間の依存率の急速な上昇に対応しようとすると、平均退職年齢の引き上げがきついものになってしまいます。

ここで、ベンチマークとして、2つのシナリオが提示されています。ひとつは、男性の平均退職年齢を、平均余命のアップ率と同等に引き上げるケース。これですと、平均退職年齢は、63.8歳から66歳への引き上げで済みます。ただし、このためには、50 - 64歳層の就業率のアップ（高参加シナリオ）に加え、65 - 68歳層の就業率を65%に高めねばなりません（現在は19%ほど）。

もうひとつのシナリオは、平均退職年齢の引き上げ率を、平均余命のアップ率以上にして、過去20年の進捗不足を取り返すシナリオ。過去25年に引き上げるべきだった5年分に加え、今後の1.5年分も引き上げようというきついもの。

シナリオ1の場合は、対GDP振替支出比率の増加が抑えられることにはなりますが、それでも、360億ポンドの税・社会保険料の増額、ないしは50 - 100%の個人貯蓄の増加が必要と見られます。シナリオ2ならば、税・社会保険料の増加も個人貯蓄額アップも要りませんが、受給額の減額や受給年齢の引き上げに追い込まれることとなります。

英国の年金委員会は、この第1次レポートでは、プロポーザルは出していませんが、社会が、平均余命の伸び以上の退職年齢の引き上げは受け入れないだろうと推測しています。従って、平均退職年齢のアップに加え、税・社会保険料の増額や貯蓄額の増加の組み合わせが必要だろうと結んでいます。

（第36回おわり）