変わる60代の年金と雇用

「65歳現役社会」へ

支給年齢引き上げ

60歳以降の年金や働き方が4月から変わる。会社員が加入する厚生年金で、男性の支給開始年齢がこれまでの60歳から61歳に引き上げられる。将来は男女とも65歳からの支給に。60歳で引退すると収入に空白期間が生じるため、65歳までの雇用確保を企業に義務付ける改正法を施行。「65歳現役社会」の幕開けとなる。

雇用確保 企業義務付け

60歳の収入に空白

会社員OBの年金は基礎年金と厚生年金の2階建て。1階の基礎年金は既に男性は65歳支給だが、2階の厚生年金が4月から61歳支給に変わり、60歳になっても年金を受け取れない人が出始める。

61歳支給となるのは、男性では1953年4月2日～55年4月1日に生まれた人。今年4月1日時点で58～59歳の人だ。女性は引き上げスケジュールが5年遅く、同時点で53～54歳の人が対象となる。

この年齢引き上げは2000年の法改正で決まった。今後も3年ごとに1歳ずつ段階的に引き上げていき、男性は25年度、女性は30年度に全員が65歳からの受給となる。該当するのは男性で51歳以下、女性では46歳以下の人だ。

平均的な賃金で厚生年金に40年間加入した会社員の場合、2階の厚生年金の支給額は月約10万円。この収入が見込めなくなるため、60～64歳の間どうやって生活費を賄うかが課題だ。

企業は社内制度整備

対応策として雇用の仕組みも見直される。収入の空白期間を避けるため、すべての企業は希望者全員に対し65歳までの雇用を確保する社内制度を整えなければならない。①継続雇用制度導入②定年延長③定年廃止―のいずれかの方法を選ぶ。

これまでは労使合意があれば継続雇用の対象者の選別基準を設けることができたが、改正高年齢者雇用安定法が4月に施行されるのに伴い、この仕組みは廃止される。

ただ、こうして「65歳まで現役で働く」社会が形作られていくと、若者雇用への悪影響も懸念される。現役社員の人件費切り下げで、雇用確保措置に必要な原資を捻出しようとする企業もある。

公務員は男女同じ

公務員が加入する共済年金の年齢引き上げは男女を問わず、厚生年金の男性と同じスケジュールで13年度に開始。60歳以降の再任用も民間並みに義務付けられる方向だ。

将来「68～70歳」も

英米独は引き上げ決定

厚生年金の支給開始年齢が65歳に到達するのは男性が12年後、女性で17年後だ。国民年金はもともと65歳。今年4月1日時点で51歳以下の男性、46歳以下の女性の公的年金は、全面的に「65歳支給」となる。少子高齢化の進行で、支給年齢の見直しも早晩、問われる。

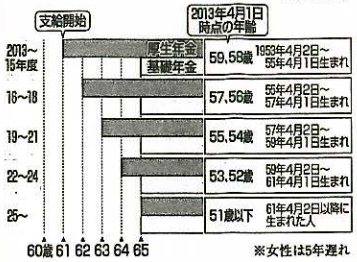
保障と税の一体改革では「68～70歳」への引き上げを視野に検討したが、世論の反発もあって法案化には至らなかった。

一方、英国は68歳、米国やドイツは67歳への引き上げを既に決定。平均寿命も高齢化率も日本を上回る国々だが、年金財政の健全化と高齢者の就労拡大にかじを切った。

日本人の65歳時点の平均余命は2055年に現在より4年程度延びる見通し。それだけ年金財政は苦しくなる。今回の年齢引き上げは決定から実施完了まで四半世紀かかるスケジュールで、さらなる引き上げ実施はかなり先のことかもしれないが、議論そのものは今始めておかしくはない。

会社員OBの年金（イメージ）

厚生年金の支給開始年齢引き上げのスケジュール（男性の場合）



社労士東海林さんに聞く

「繰り上げ受給」は不利

障害年金も忘れないで

厚生年金の支給開始年齢引き上げに関する注意点を社会保険労務士の東海林正昭さんに聞いた。

Q　支給開始が61歳になっても、前倒しで60歳から受給できませんか。

A　「繰り上げ受給」の仕組みを使えば可能です。でも、あまりお勧めはしません。受給を1カ月繰り上げるごとに年金額は0・5％減るからです。61歳からの1年繰り上げるので6％減です。

Q　繰り上げを「する」「しない」、どちらが得ですか。

A　繰り上げで減った年金額は生涯続きます。77歳ごろには、通常通りに受給した方が年金の総額が高くなります。平均余命を考えれば、繰り上げは明らかに不利です。

Q　他に不利な点は。

A　忘れがちなのが障害年金です。60～64歳で障害者になるケースはかなりないのですが、繰り上げ受給をすれば、障害基礎年金が受け取れなくなることもあります。

予定を1年繰り上げて60歳にすれば6％減になります。

Q　具体的な例で考えるとどうなりますか。

A　まず注意しなければいけないのは、厚生年金と基礎年金を一緒に繰り上げる決まりがある点です。別々にはできず、受け取り始める時期をそろえなければなりません。例えば年額で、本来なら61歳から厚生年金で220万円、65歳から基礎年金で78万円を受け取る予定の人が、60歳に繰り上げるとします。厚生年金は1年繰り上げるごとに0・5％減って54万6千円になります。

繰り上げ受給を選ぶと年金は月0.5％減額される

繰り上げ年数	年金額
1年 61歳→60歳	6％減
2年 62歳→60歳	12％減
3年 63歳→60歳	18％減
4年 64歳→60歳	24％減
5年 65歳→60歳	30％減

品質支える匠の技

意欲向上へ 知恵絞る企業

「65歳現役社会」を迎え、企業は高齢者の働く意欲の向上や待遇改善に知恵を絞る。一方、60歳を超えたベテランが現役をしのぐほどの戦力として活躍している中小企業も少なくない。匠の技が支える現場や企業の動きを追った。

日本綿布の工場で働く関戸克己さん（8日、岡山県井原市）

高齢者、中小は「戦力」

機の声聞く

岡山県井原市の繊維メーカー、日本綿布。ベテランの関戸克己さん（75）は数十台の織機が一斉に稼働する大音響の中で「あの機のあそこがおかしい」と、音から故障を判別できる。後輩の渡辺順一さん（41）は「関戸さんは『機が悪いところを教えてくれた』と言うが、僕には機の声は聞こえない」と苦笑する。

同社のデニム地は国内外の一流ブランドに採用され、1本30万円のジーンズに生まれ変わることも。品質の決め手となる風合いを出すため太さにむらのある糸を使い、古い織機で織るので故障が多い。急ぎの注文は織機1台1台のくせや、湿度に応じた糸の張り具合を熟知する関戸さんの経験が頼りだ。

社員51人のうち6人が65歳以上。川井真治社長は「生き残るには中国企業が作れない高品質な製品を生産し、海外に売るしかない」と強調する。工場に照明を増やしたり、動かしやすい台車を作ったりして高齢者が働きやすい工夫を重ねる。

成果求める

厚生労働省の昨年の調査で、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は従業員31～300人の企業で52％に対し、300人超では24％と、中小企業の方が取り組みが進んでいる。

中小の多くは、高齢者を現役同様「戦力」として扱う。大企業でも高齢者の積極活用に踏み出す企業が増えている。

日本精工は従来、継続雇用希望者は定年に達した人の7割弱だったが、男性の厚生年金の支給開始年齢が61歳になる4月以降は9割に迫る勢いという。同社は年金が出るまでの間、継続雇用者の賃金に月3万円を上乗せし、暮らしを支援。全員をフルタイムにして「生活を保障する分、働いてもらう」（池田新人事部長）という。

すでに希望者全員を65歳まで再雇用するダイキン工業は、経験や能力を生かすため60歳以降も原則、現役時代と同じ業務をしてもらう。

昨年末に定年を迎えた高橋民雄さん（60）も営業職を続ける。体調の心配はあったが「仕事にやりがいがあるので、辞めることは考えなかった。65歳まで働き続けたい」と語る。

同社は成果を上げたベテランに特別賞与を支給し、働く意欲の高い人に報いる。JRトラベルは60歳以降の賃金に職務能力を反映させる制度を導入。労働政策研究・研修機構の荻野登調査・解析部長は「一律の処遇で福祉的に仕事を提供する制度から、60歳以降も成果を求める制度へ変わりつつある」と指摘する。

現役にも影響

サントリーホールディングスと大和ハウス工業は、定年を65歳に延長。三菱電機は60歳以降の給与を1～2割引き上げる。トヨタ自動車は継続雇用者の労働時間を半分に縮める制度や、現役時代に賃金などを原資に一定額を積み立て、60歳以降の収入に充てる制度の導入を検討中だ。

NTTグループは、継続雇用者の賃金水準を引き上げ、60歳以降の賃金を手厚くする一方、40～50代の賃金上昇を抑える制度を導入。年金支給年齢の引き上げを機に、60歳より前の賃金制度を見直す企業も増えそうだ。

60歳以降の処遇をめぐる企業の対応

トヨタ自動車	継続雇用者の労働時間を半分に縮める制度の導入検討
サントリーホールディングス 大和ハウス工業	定年を65歳に延長
三菱電機	60歳以降の従業員の給与を1～2割上乗せ
日本精工	60歳以降の継続雇用者について、厚生年金支給が始まるまで賃金に月額3万円を上乗せ
NTTグループ	継続雇用者の賃金を引き上げ、40～50代の賃金上昇を抑える
ダイキン工業	希望者全員の65歳までの再雇用を2001年から実施