

# 支給開始年齢について

# 1. 厚生年金の支給開始年齢の引上げに関する沿革

- 厚生年金の支給開始年齢は、制度発足当初は55歳であったが、累次の改正により65歳に向けて、徐々に引き上げられてきた。
- 一方、国民年金の支給開始年齢は、制度発足当初より、65歳である。

昭和17年 労働者年金保険法 : 男子 55歳 (女子は適用除外)

昭和19年 厚生年金保険法 : 男子、女子ともに55歳

昭和29年改正 : 男子 55歳 ⇒ 60歳 (4年に1歳ずつ。昭和32年度から16年かけて引上げ。)  
女子 55歳のまま

昭和55年改正 : 男子60歳⇒65歳、女子55歳⇒60歳とする案を社会保険審議会に諮問するも、労使委員の強い反対があったこと等から提出法案には、検討規定のみを盛り込んだ。その後、検討規定についても国会修正で削除された。

昭和60年改正 : 男子 60歳 ⇒ 65歳。ただし、60歳～65歳まで特別支給の老齢厚生年金を支給。  
女子 55歳 ⇒ 60歳 (3年に1歳ずつ。昭和62年度から12年かけて引上げ。)

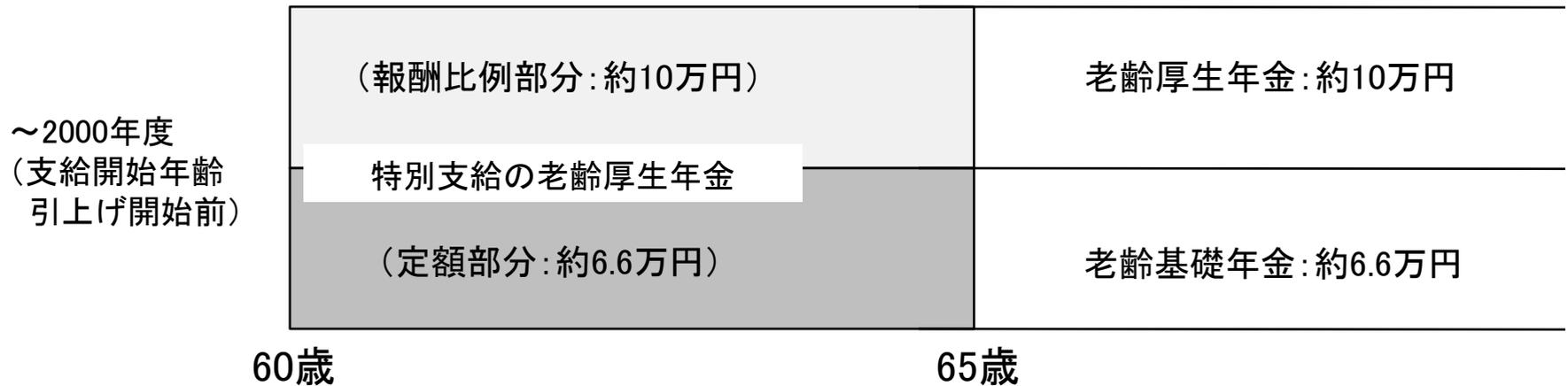
平成元年改正 : 男子60歳⇒65歳、女子60歳⇒65歳とする改正法案(実施時期は別に法律で定める)を国会提出。その後、衆議院の修正により、支給開始年齢引上げに係る規定は削除。

平成6年改正 : 老齢厚生年金の定額部分について、  
男子 60歳 ⇒ 65歳 (3年に1歳ずつ。平成13年度から12年かけて引上げ。)  
女子 60歳 ⇒ 65歳 (3年に1歳ずつ。平成18年度から12年かけて引上げ。)

平成12年改正 : 老齢厚生年金の報酬比例部分について、  
男子 60歳 ⇒ 65歳 (3年に1歳ずつ。平成25年度から12年かけて引上げ。)  
女子 60歳 ⇒ 65歳 (3年に1歳ずつ。平成30年度から12年かけて引上げ。)

## 特別支給の老齢厚生年金について

- 60歳台前半の者に支給されている特別支給の老齢厚生年金については、いわゆる1階部分に相当する「定額部分」と2階部分に相当する「報酬比例部分」がある。
- 現在、定額部分の支給開始年齢の引上げ段階にあり、原則2013年度(女子は2018年度)に65歳に引き上がる。
- また、報酬比例部分についても、2013年度から段階的に支給開始年齢が引き上げられることとなっている。



※ 40年間加入したサラリーマンの場合

報酬比例部分 = 現役時代の標準報酬月額平均 × 7.5 / 1000 × 被保険者期間の月数

定額部分 = 定額単価 × 被保険者期間の月数

# 昭和60年改正、平成6年改正、平成12年改正の趣旨

## 【昭和60年改正】

男女別定年制を定めている企業の減少など、労働条件における男女差の解消などの動向を踏まえ、女性の支給開始年齢を、55歳から、12年かけて、男性と同じ60歳に引上げ(平成11年度に完成)。

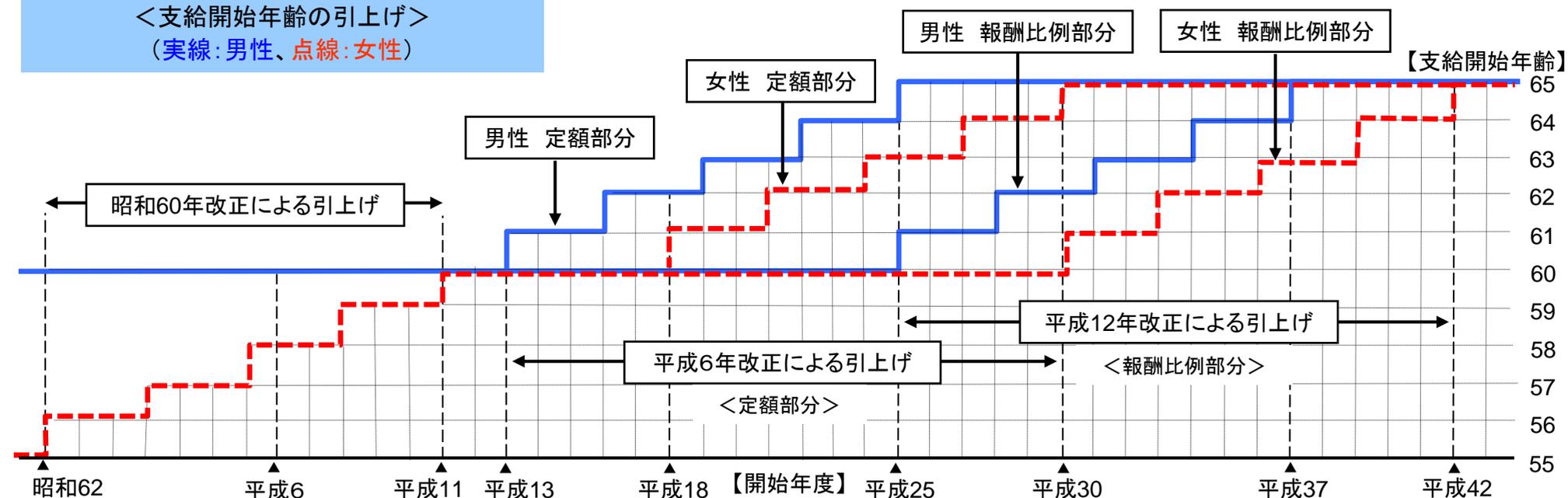
\* 60年改正においては、本則上の支給開始年齢を65歳とし、当分の間、60歳から(女性については、支給開始年齢から)は、60歳代前半の老齢厚生年金を支給することとされた。

## 【平成6・12年改正】

「60歳引退社会」に代わる「65歳現役社会」の実現を目的として、高齢者雇用の一層の促進を図るため、

- ・ 60歳代前半の年金の支給開始年齢を引上げ。(定額・報酬比例部分を、それぞれ、12年かけて引上げ)
- ・ 女性については、6年改正では、改正時において、55歳から60歳へ年齢を引き上げる途中であったため、その完成後に、男性より5年遅れて、引上げを開始。また、12年改正では、6年改正による引上げの完成後、引き続き、6年改正と同様の仕組みで、男性より5年遅れて、引上げを開始。

<支給開始年齢の引上げ>  
(実線:男性、点線:女性)



## 過去の支給開始年齢の引上げによる財政効果

### 平成6年改正時の財政再計算

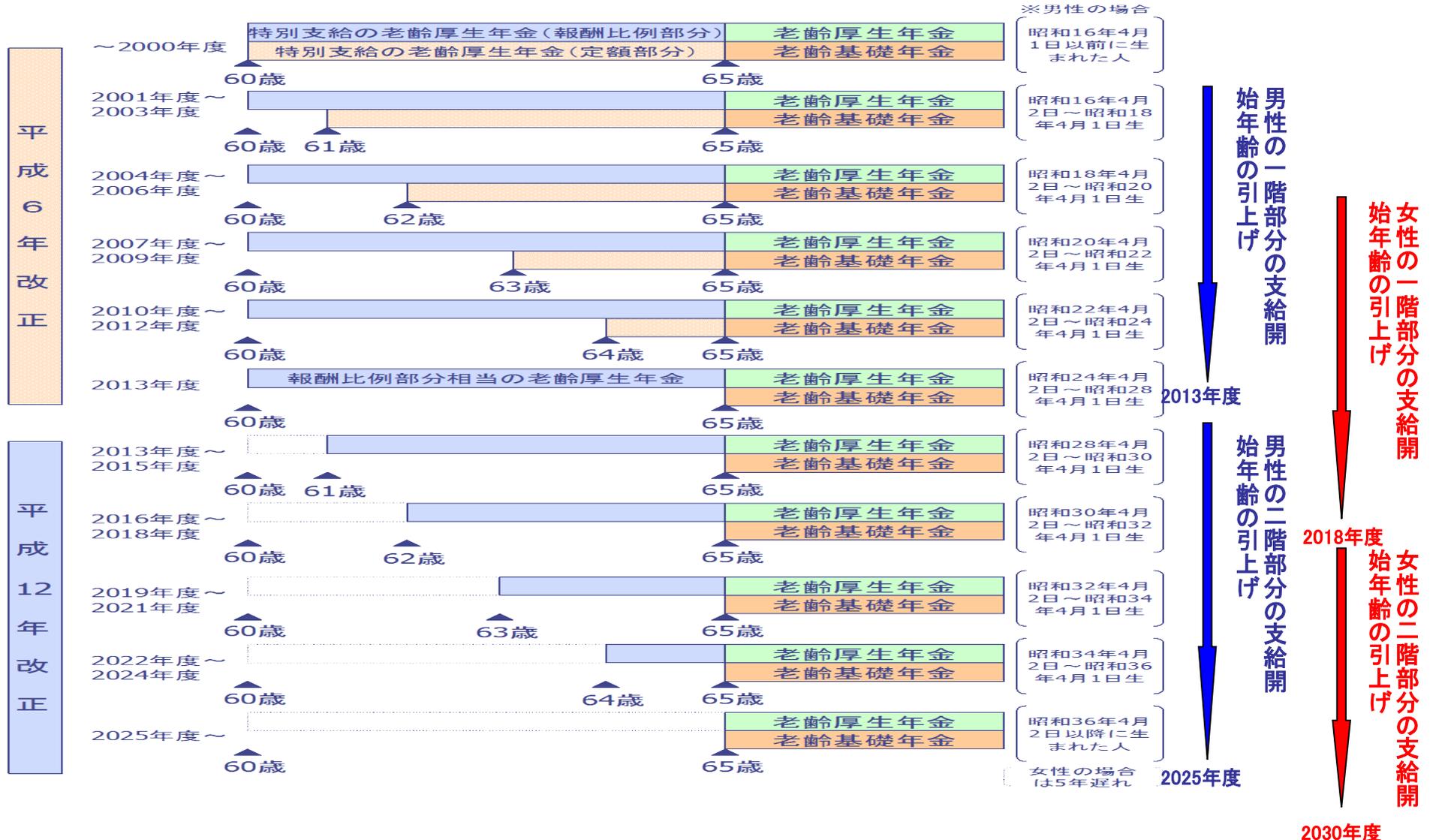
- 平成6年当時、60歳支給で改正前の給付内容を前提とすると、平成37年度の厚生年金保険料率が34.8%(対月収)になると試算。
- このため、支給開始年齢の引上げ等の措置を講ずることとし、これにより、平成37年度の保険料率が29.6%(対月収)に抑えられると見込まれた。
- このうち、支給開始年齢の引上げによる保険料率抑制効果は、2%分程度と見込まれた。

### 平成12年改正時の財政再計算

- 平成6年の改正後、少子化と長寿化が予想を上回る速度で進行し、経済の低成長が長期的に持続することが明白になる等、平成12年当時の社会経済状況は急速に悪化していた。
- 当時の制度を維持した場合には、平成37年度の厚生年金保険料率は34.5%(対月収。対年収の場合26.7%)にまで上昇してしまうと試算された。
- このため、支給開始年齢の引上げ等の措置を講ずることとし、これにより、平成37年度の保険料率が27.6%(対月収。対年収の場合21.4%)に抑えられると見込まれた。
- このうち、支給開始年齢の引上げによる保険料率抑制効果は、3%分程度と見込まれた。

# 現行の支給開始年齢引上げのスケジュール

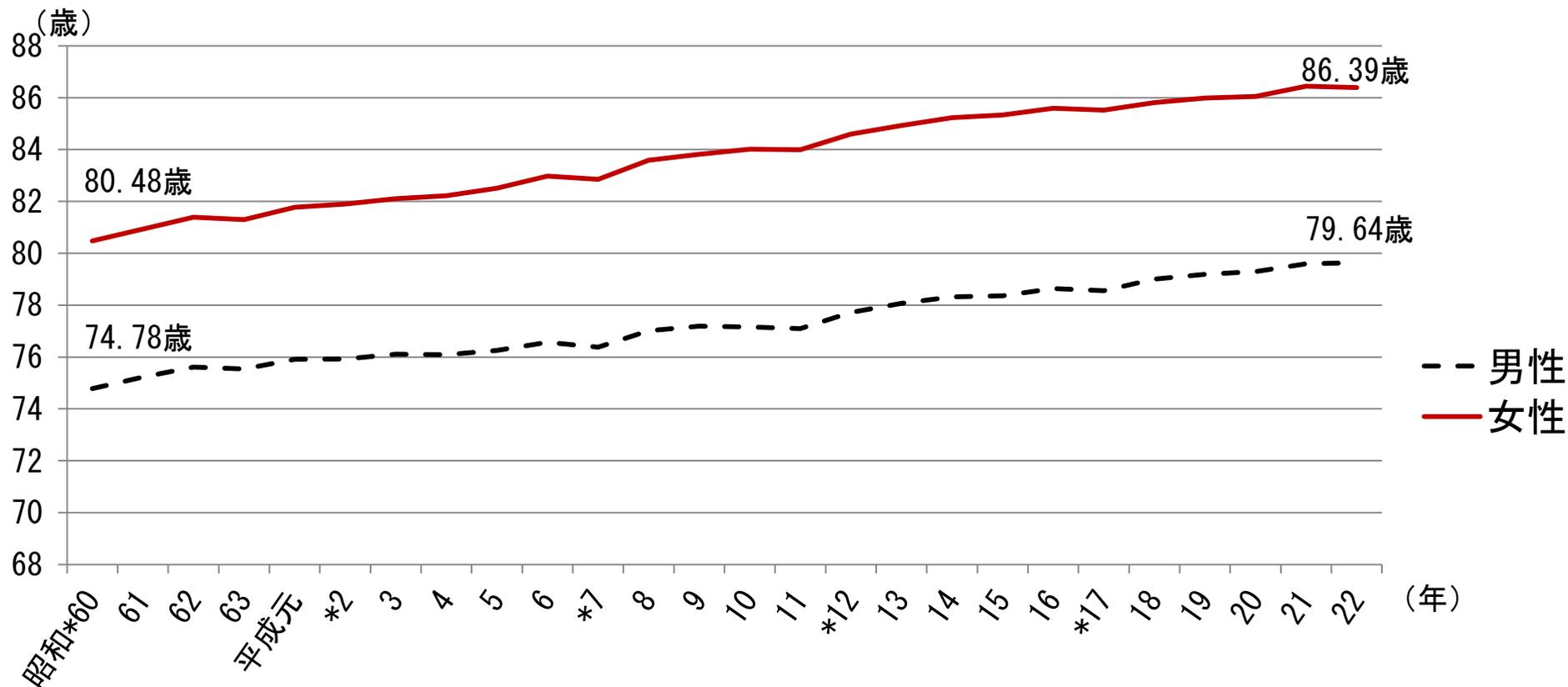
○ 現在、2025年まで(女性は2030年まで)かけて、65歳への引き上げの途上にある。



## 2. 平均寿命と諸外国の動向

### 平均寿命の年次推移

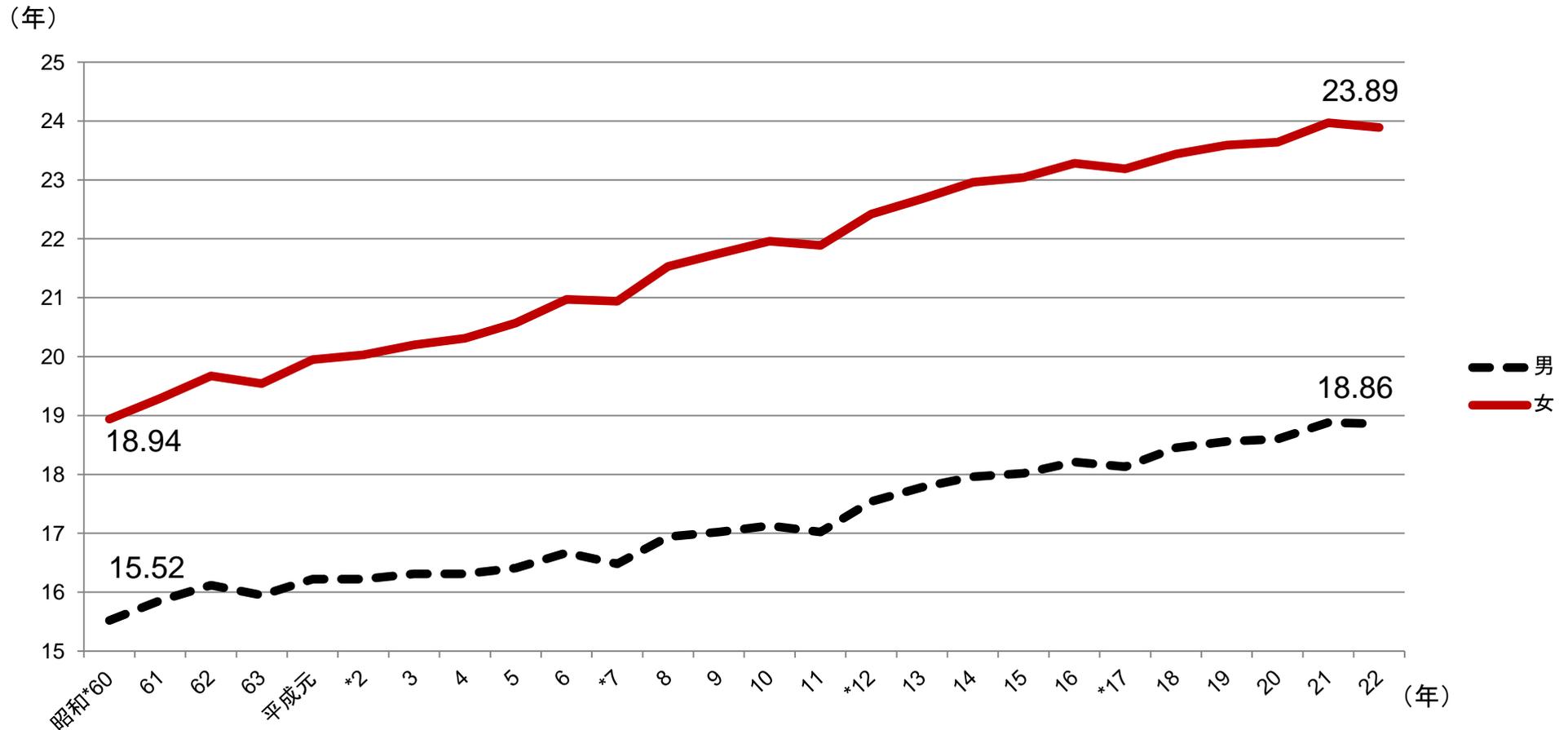
○ 平成22年の平均寿命は、男性が79.64歳、女性が86.39歳となっており、昭和60年当時と比べ、男性は約5年、女性は約6年伸びている。



(注) \*印は完全生命表、その他は簡易生命表による。

## 65歳の平均余命の年次推移

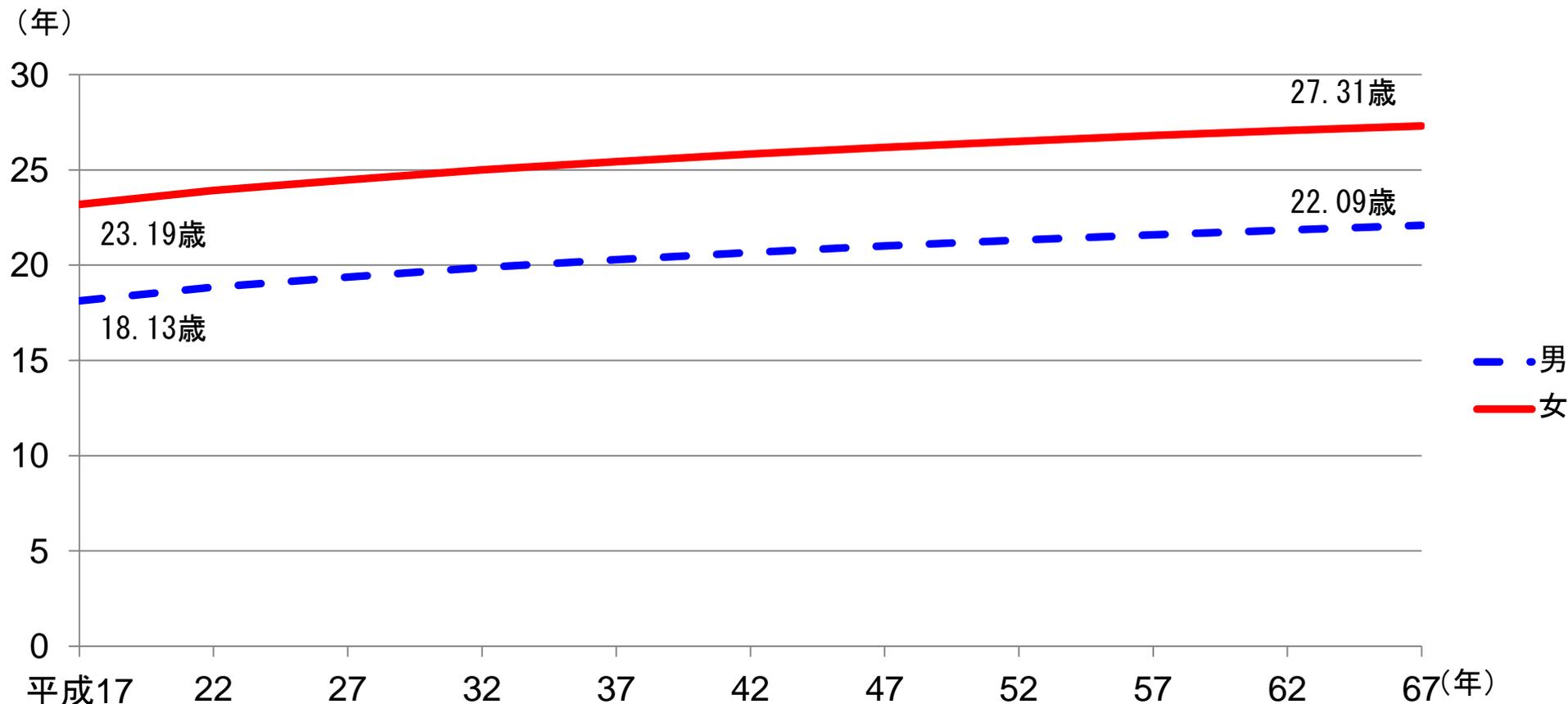
○ 65歳である者の平均余命は、平成22年において、男性18.86年、女性23.89年となっており、昭和60年当時と比べて、男性は約3年、女性は約5年伸びている。



(注) \*印は完全生命表、その他は簡易生命表による。

## 65歳の平均余命の将来推計

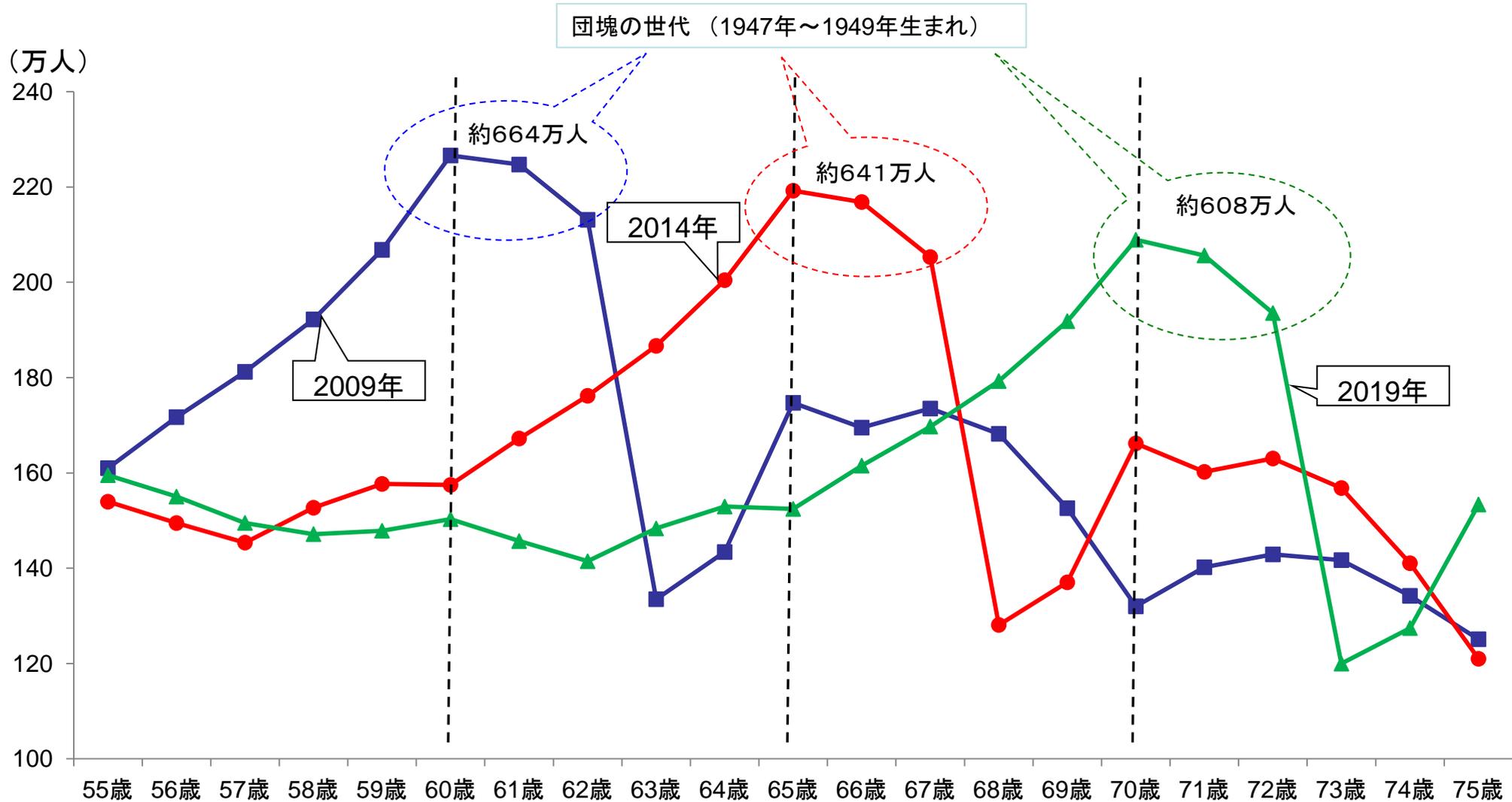
○ 65歳である者の平均余命は、2055年(平成67年)において、男性が22.09歳、女性が27.31歳であり、平成17年実績と比べ、男女共に約4年伸びる見通しとなっている。



(注) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」中位推計より

# 団塊の世代の高齢化

- いわゆる団塊の世代(1947~1949年生)が、2014年には65歳、2019年には70歳を迎える。
- したがって、2014年には、すべての団塊の世代が年金受給開始年齢に到達することとなる。



資料出所:2009年は総務省統計局「人口推計」

2014年、2019年は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)中位推計」

## 支給開始年齢と平均寿命の国際比較

○ 諸外国においては、既に、いくつかの国で65歳以上への支給開始年齢の引上げが決定されている。

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
支給開始年齢 (2010年)	国民年金(基礎年金) 65歳 厚生年金保険 60歳 ※ 男性は2025年度までに、女性は2030年度までに65歳に引上げ	66歳 ※ 2027年までに67歳に引上げ	男性: 65歳 女性: 60歳 ※ 女性は2020年までに65歳に引上げ ※ さらに、2024年から2046年にかけて男女ともに65歳から68歳に引上げ	65歳 ※ 2012年から2029年までに67歳に引上げ	60歳 ※ 2018年までに62歳に引上げ	61歳以降本人が選択 (ただし、保証年金の支給開始年齢は65歳)
平均寿命	男性 79.59歳 女性 86.44歳 (2009年)	男性 75.4歳 女性 80.4歳 (2007年)	男性 77.4歳 女性 81.6歳 (2006～2008年)	男性 77.17歳 女性 82.40歳 (2006～2008年)	男性 77.8歳 女性 84.5歳 (2009年)	男性 79.36歳 女性 83.37歳 (2009年)

(資料) 平均寿命については、平成21年 簡易生命表の概況(厚生労働省)による。

## 年金受給開始年齢の引上げにかかる期間

- 支給開始年齢の引上げについては、諸外国においても、また過去の日本の例でも、引上げの決定から開始まで、そして引上げの完了までに、相当の期間をかけている。

	引上げ内容	決定時期	開始時期	完了時期	決定から 開始までの期間	開始から 完了までの期間
日本	60歳→65歳 (定額部分・男)	1994年	2001年	2013年	7年	12年
	60歳→65歳 (定額部分・女)	1994年	2006年	2018年	12年	12年
	60歳→65歳 (報酬比例部分・男)	2000年	2013年	2025年	13年	12年
	60歳→65歳 (報酬比例部分・女)	2000年	2018年	2030年	18年	12年
米国	65歳→67歳	1983年	2003年	2027年	20年	24年
英国	65歳→68歳	2007年	2024年	2046年	17年	22年
ドイツ	65歳→67歳	2007年	2012年	2029年	5年	17年

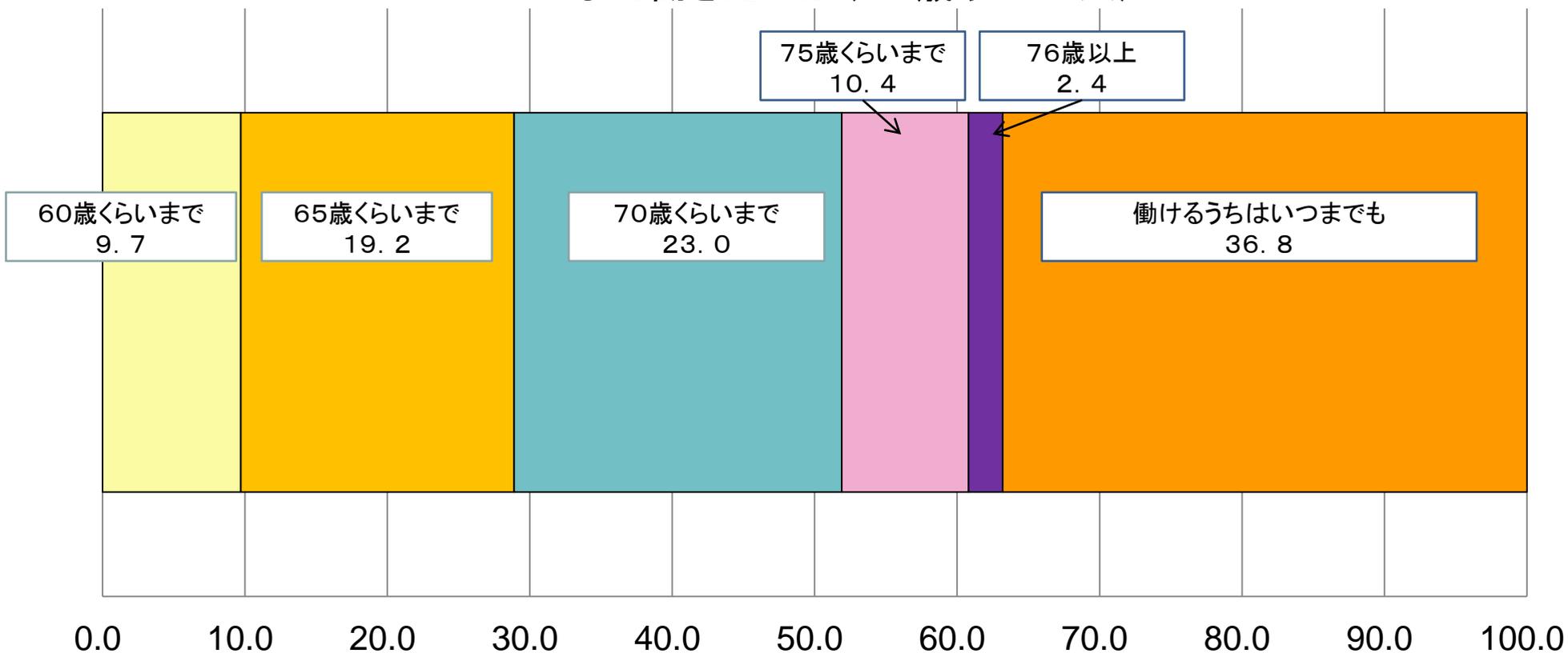
出典:堀江奈保子「年金支給開始年齢の更なる引上げ～67歳支給開始の検討とその条件～」(「みずほ総研論集2008年I号」より)、財団法人年金シニアプラン総合機構「年金と経済 2010年1月」、各国政府HPほか

### 3. 高齢者雇用の動向

#### 高齢者の就業意欲

- 日本の高齢者は、就業意欲が高く、働けるうちはいつまでも働きたいという者、70歳以上まで働きたいという者が、それぞれ3割以上いる。

いつまで働きたいか(60歳以上の人)



資料出所:内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)

(注) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=3,293)

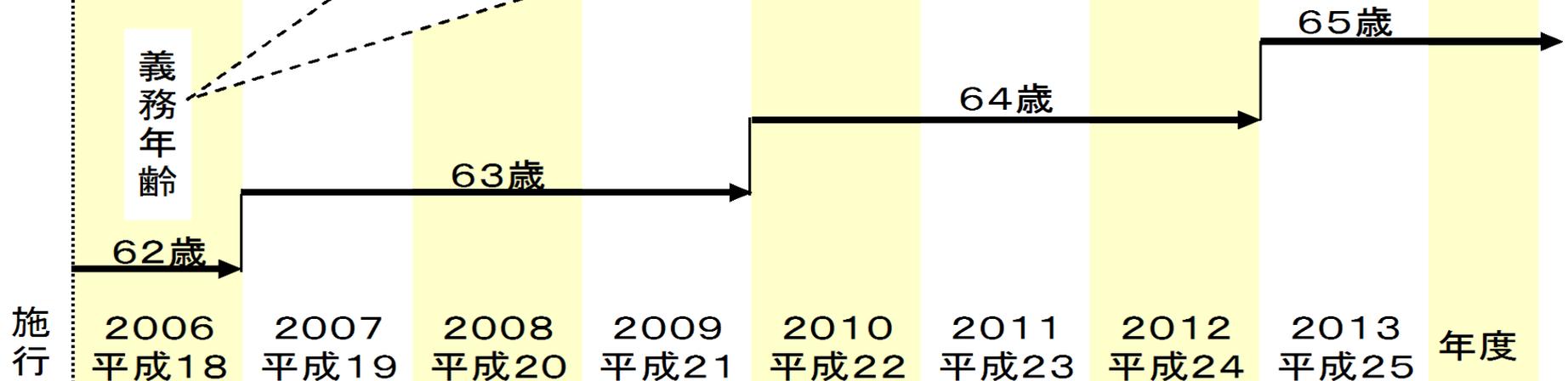
# 高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け

○ 2004年の改正により2006年から、現行の年金支給開始年齢の引上げに合わせ、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めのある廃止のいずれかの措置をとることが、企業に義務付けられている。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入 (労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定めのある廃止

いずれかの措置  
(高年齢者雇用確保措置)  
の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



# 高齢者に係る雇用制度の状況

- 高齢者雇用確保措置を実施済みの企業の割合は、96.6%と非常に高い。
- 一方、希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は46.2%となっており、上昇傾向にある。

## 1 高齢者雇用確保措置等の実施状況

年金支給開始年齢までの雇用確保措置を実施済みの企業の割合は、「31人以上規模企業」のうちの96.6%

## 2 希望者全員が65歳まで働ける企業等の状況

(1)希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、「31人以上規模企業」のうちの46.2%

(2)「70歳まで働ける企業」の割合は、「31人以上規模企業」のうちの17.1%

## 3 継続雇用を希望したが継続雇用基準に該当しないことにより離職した者の割合

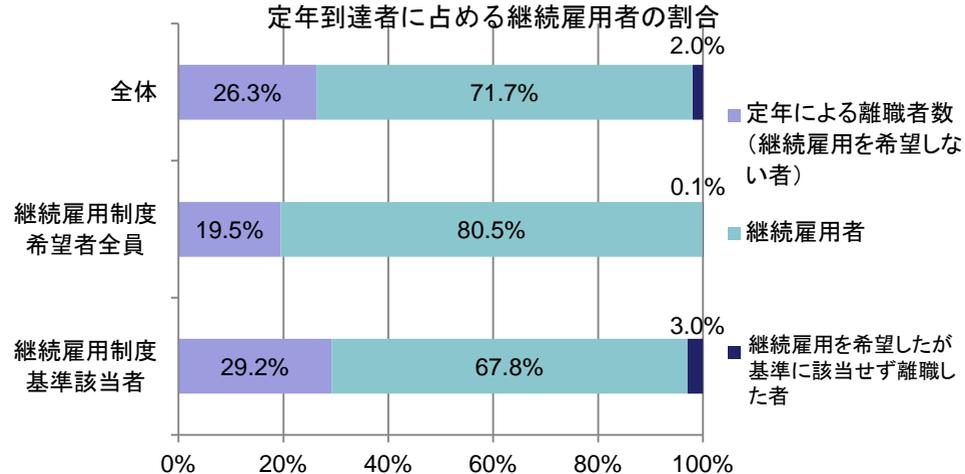
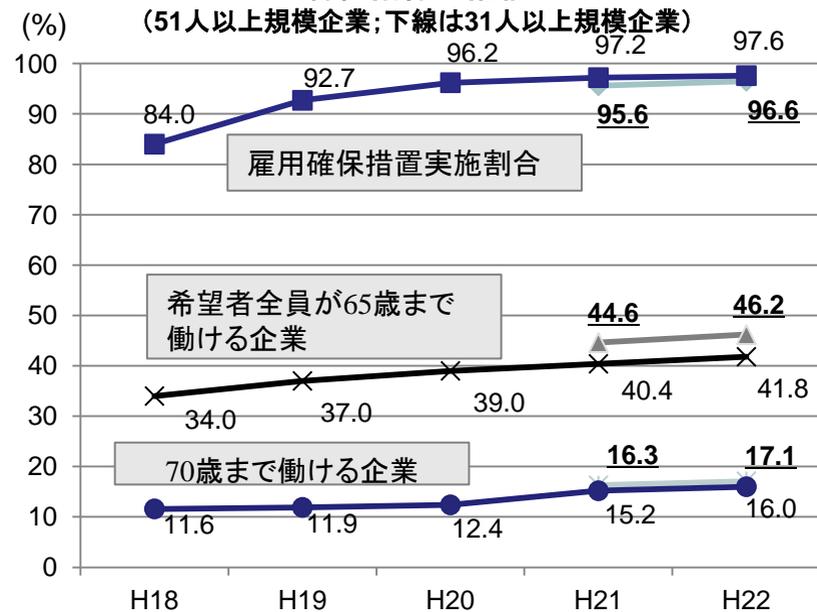
過去1年間の定年到達者約46万7千人のうち、定年後に継続雇用された者の割合は71.7%（約33万5千人）、継続雇用を希望したが継続雇用基準に該当しないことにより離職した者は2.0%（約9千人。継続雇用希望者全体に占める比率は2.7%）

（参考）雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の動向

- 60歳以上の雇用者数は年々増加（労働力調査、年平均）

	(平成17年)	(平成18年)	(平成19年)	(平成20年)	(平成21年)
60～64歳	317万人	315万人	352万人	389万人	408万人
65歳以上	228万人	248万人	272万人	292万人	305万人

各種指標の推移



### 【現状の課題】

- 少子高齢化の進展による労働力人口の減少が見込まれる中、経済社会の活力を維持し、より多くの人々が社会保障制度などの支え手となりその持続可能性を高めるため、高齢者の知識や経験を経済社会の中で有効に活用することが必要。
- 現行の年金制度に基づく平成25年度からの老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げを目前に控える中、制度上、65歳まで希望者全員の雇用を確保することとなっていないため、無年金・無収入となる者が生じる可能性があり、雇用と年金との接続が課題。

### 【今後の高齢者雇用対策の方向性】

- 中長期的には、意欲と能力のある高齢者が可能な限り社会の支え手として活躍できるよう、年齢にかかわらず働ける「生涯現役社会」を実現する必要がある。
- 当面は、現行の年金制度の下で雇用と年金を確実に接続させるため、雇用される人の全てが少なくとも65歳まで働けるようにするとともに、特に、定年制の対象となる者について希望者全員の65歳までの雇用確保を確実に進めることが急務。

## 施策の進め方（ポイント）

### ■希望者全員の65歳までの雇用確保

- 希望者全員の65歳までの雇用確保のための方策としては、
  - ① 法定定年年齢を65歳まで引き上げる方法 あるいは、
  - ② 希望者全員についての65歳までの継続雇用を確保する方法 を考えるべき。
- ①について、報酬比例部分の支給開始年齢の65歳への引上げ完了までには定年年齢が65歳に引き上げられるよう、引き続き議論することが必要。
- ②について、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る現行の基準制度は廃止すべき。また、雇用確保措置の確実な実施を図るため、未実施企業に対する企業名公表など指導のあり方を検討することが必要。
- ①②のいずれの方策をとる場合でも、賃金・人事処遇制度について、労使の話し合いにより適切な見直しを行うことが必要。

### ■生涯現役社会実現のための環境整備

- 生涯現役社会実現のための環境整備として、
  - ①高齢期を見据えた職業能力開発及び健康管理の推進等
  - ②高齢者の多様な雇用・就業機会の確保
  - ③女性の就労促進
  - ④超高齢社会に適合した雇用法制及び社会保障制度の検討を行っていくべきである。

- 平成23年9月12日から、「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告」を踏まえた議論を開始。

(委員名簿)

公益代表

- 猪熊 律子 読売新聞東京本社社会保障部  
◎ 大橋 勇雄 中央大学大学院戦略経営研究科教授  
鎌田 耕一 東洋大学法学部教授  
○ 樋口 美雄 慶應義塾商学部長  
宮本みち子 放送大学教養学部教授  
森戸 英幸 上智大学法学部教授

労働者代表

- 新谷 信幸 日本労働組合総連合会総合労働局長  
照屋 恒夫 全駐留軍労働組合中央執行委員長  
縄倉 繁 情報産業労働組合連合会政策局長  
野村 昭典 建設連合書記長  
山下 正人 全国建設労働組合総連合組織部長  
芳野 友子 JAM中央執行委員

使用者代表

- 市瀬 優子 美和商事(株)代表取締役  
荻野 勝彦 トヨタ自動車(株)渉外部第2渉外室主査  
佐藤 敏雄 千葉県中小企業団体中央会専務理事  
橋本 浩樹 王子製紙(株)取締役常務執行役員  
福田 雄一 (社)日本建設業団体連合会常勤顧問  
安田 洋子 (株)高島屋執行役員総務本部副部長兼人事部長 (◎=部会長、○=部会長代理、敬称略)

## 4. 社会保障・税一体改革成案における議論等

- ・ 社会保障集中検討会議の審議の場において、有識者委員や各団体、報道機関等から、支給開始年齢の引上げを検討すべきとの意見が強く出された。
- ・ こうしたことを踏まえ、平均寿命の延びや年齢にかかわらず働ける社会の推進等を踏まえ、現在進行している支給開始年齢の引上げとの関係や高齢者雇用の進展の動向等に留意しつつ、中長期的に、支給開始年齢の在り方について検討することを厚生労働省案として提出。さらに、委員の求めに応じ、支給開始年齢の引き上げスケジュール案を社会保障集中検討会議に提出した。
- ・ これを踏まえて、社会保障・税一体改革成案においては、「支給開始年齢引上げ」について、先進諸国(欧米)の平均寿命・受給開始年齢を、十分に参考にし、高齢者雇用の確保を図りつつ、68～70歳へのさらなる引上げを視野に検討することとされた。
- ・ また、厚生年金の支給開始年齢引上げスケジュールの前倒しを検討することとされた。
- ・ 工程については、税制抜本改革とともに、2012年以降速やかに法案提出することとされた。
- ・ 社会保障・税一体改革成案においては、基礎年金の支給開始年齢を引き上げる場合、1歳引き上げる毎に、引上げ年において、0.5兆円程度の公費縮小と試算している。

# 集中検討会議委員からの指摘と各団体、報道機関の意見

## 団体

### 日本商工会議所

平均寿命の延びや諸外国との比較から年金受給開始年齢を将来的に2年程度引き上げることもやむを得ないが、その場合は、高齢者の雇用促進策を講ずることを前提とし、また、就労が困難な高齢者に対しては、年金受給を選択できるなどの措置を講ずる必要がある。

### 日本労働組合総連合会

2025年時点では、所得比例年金とそれを補完する最低保障年金の新年金制度が創設されている。支給開始年齢は65歳を堅持し、標準的な年金水準は所得代替率50%を維持する。

(第2回 社会保障改革に関する集中検討会議(H23.2.19)配付資料より)

## 報道機関

### 読売新聞

・「年金」の問題は年金だけでは解決できない＝雇用就労政策が重要  
▽高齢者の就労環境整備→支給開始年齢の引き上げに対応

### 日本経済新聞

・少子高齢化が進むなかで、年金の持続性を高めるため、年金支給開始年齢を引き上げる(日本は原則65歳だが、先進国は67～68歳が普通)。

### 産経新聞

・支給開始年齢の引上げ・・・混乱を避けるため、例えば毎年1か月ずつ引上げ。定年延長など、高齢者の働き方改革とセットで対応。

(第3回 社会保障改革に関する集中検討会議(H23.2.26)配付資料より)

清家幹事委員  
(慶應義塾長)

社会保険もまたリスクに対する保険であるという観点から言えば、例えば、予想外の長寿のリスクに対して年金が払われているわけであるから、今、支給開始年齢は65歳に引き上げられつつあるが、日本は世界一の長寿国で、しかも高齢人口比率が世界一高くなっているというときに、65歳からは長寿のリスクだから保険事故として保険給付をしますということは、次第に難しくなってくる。

日本より高齢化しないような国、例えばアメリカなどでさえ、年金の支給開始年齢の引上げを既に具体的に始めていることなどを考えれば、具体案の中に年金の支給開始年齢の引上げは入れるべきである。

具体的には、例えば今、2025年までに報酬比例部分を65歳に引き上げるとしているのを前倒しするというのもいいし、あるいは基礎年金の部分の支給開始年齢を65歳以上に引き上げることを考えていくことでもいいと思うが、やはり年金の支給開始年齢の引上げという重点化を行う、つまり自助でできるところはしっかり自助でやり、しかし、本当に年金でしか生活できなくなったときには、きちんとした年金をもらえるようにしておきましょうということを、重点化という意味で改革案に含めるべきである。

それはここに同時に書かれている就労促進や全員参加型の社会をつくるという政策とも整合的なものでもある。

宮島幹事委員  
(日本テレビ解説委員)

支給開始年齢の引上げについては、寿命が延びているので本当に必要なことだが、一つだけ現役世代として申し上げると、引上げというのは結局ものすごく後からしか来ないものだなと思う。

なぜならこの前の支給開始年齢の引上げは、引上げの経過措置の段階の最後は実は今の40代の半ばである。だから、再引上げを決めたとしても、その引上げの影響を結局実質的に受けるのは、今の30代とか40代の今の現役世代であって、今、既に上の世代を支えられるのか、自分は支えてもらえるのかという不安を持っている人たちの年金の支給開始年齢を引き上げるという話になるのではないかという疑念がある。

仕組みとして、年金の支給開始年齢は本当に引き上げなければいけないと思うが、それだけが突出して、それだけやればいいというのではなく、目先、年金のマクロスライドのデフレ下での実施や現在の多少豊かな方々に負担をお願いするというようなことも一緒に進めるよう現役世代としてはお願いしたい。

堀田幹事委員  
(さわやか福祉財団理事長)

年金の支給開始年齢を70歳に持っていくというなら、60代であっても働く場や様々な社会参加の場をもっとつくるということを併せて制度改革をしないとイケない。そちらの方が高齢者は働く場があったり、社会参加の場がもっとあった方がいいわけであるから、それは安くもなり生活もよくなる。尊厳が確保される。

# 支給開始年齢の引上げの見直し例について

(清家委員からのお求めにより集中検討会議(平成23年5月30日))に提出した資料)

- 現行の厚生年金(2階部分)の支給開始年齢は、段階的に65歳まで引き上げることとなっており、男子で1953年生まれの者から、女子で1958年生まれの者から61歳となる。
- 来年(2012年)60歳となる1952年生まれの者は、(自然に考えると)引上げ前倒しはできないので、1953年生まれの者から引き上げていくこととするが、従来の3年に1歳ずつ引き上げるスケジュールを前倒しし、2年に1歳ずつ引き上げる例を提示(①)。
- 更には、支給開始年齢が完全に65歳に引き上がった以降も、厚生年金・基礎年金とも引き上げる例を提示(②、③)。
- 年金受給を間近に控えた者について予定を変更する内容であり、また、実際には、65歳まではもとより、65歳以降を含めた高齢者雇用や自営業者の生活の安定の確保がなされなければならないが、実施のためにはその合意形成も必要だが、ここでは単純に見直しの例を示しているものである。

## ①厚生年金について引上げスケジュールを前倒し

現行(男子)	2014 61歳 (1953年生)	2017 62歳 (1955年生)	2020 63歳 (1957年生)	2023 64歳 (1959年生)	2026 65歳 (1961年生)
【見直し例】	2014 61歳 (1953年生)	2016 62歳 (1954年生)	2018 63歳 (1955年生)	2020 64歳 (1956年生)	2022 65歳 (1957年生)
	現在58歳	現在57歳 (61歳支給予定)	現在56歳 (62歳支給予定)	現在55歳 (62歳支給予定)	現在54歳 (63歳支給予定)

(参考) 例えば、61歳から62歳に引き上がる2016年において1歳引き上がることによって厚生年金の給付費は約0.8兆円縮小する。

なお、厚生年金の引上げスケジュールを前倒しても、公費には影響無し。

(注) 厚生年金女子は、現在は5年遅れの2018年からの引上げスケジュールであるが、男子と同様、2013年から前倒す。

なお、共済年金については、現行制度において、男女とも、厚生年金男子と同様、2013年からの引上げスケジュールとなっている。

## ②厚生年金について、現在の65歳への引上げスケジュールの後、さらに同じペースで68歳まで引上げ。併せて基礎年金についても68歳まで引上げ。

現行(男子)	2023 64歳 (1959年生)	2026 65歳 (1961年生)	※厚生年金・基礎年金とも	2032 67歳 (1965年生)	2035 68歳 (1967年生)
			【見直し例】	2029 66歳 (1963年生)	

(注) 厚生年金女子についても、スケジュールを前倒して、2025年までに65歳に引き上げた上、68歳にまで引き上げることとする。

## ③ ①で前倒しを行った上で、さらに同じペースで68歳まで引上げ

①による案	2020 64歳 (1956年生)	2022 65歳 (1957年生)	※厚生年金・基礎年金とも	2028 68歳 (1960年生)	
			【見直し例】	2024 66歳 (1958年生)	2026 67歳 (1959年生)

(注) 仮に基礎年金の支給開始年齢を引き上げる場合、1歳引き上げる毎に0.5兆円程度公費縮小。

## <補足> 支給開始年齢引上げのスケジュールの考え方

- 現在は、3年に1歳ずつの引上げスケジュールであるが、前頁の見直し例では、2年に1歳ずつの引上げとしている。この場合、生年別にみると、次のようになる。

	( 現 行 )	( 見直し例 )
1953年生 (現在58歳)	2014年 (61歳)	2014年 (61歳)
1954年生 (現在57歳)	2015年 (61歳)	2016年 (62歳)
1955年生 (現在56歳)	2017年 (62歳)	2018年 (63歳)
1956年生 (現在55歳)	2018年 (62歳)	2020年 (64歳)
1957年生 (現在54歳)	2020年 (63歳)	2022年 (65歳)

- 上記のとおり、2年に1歳ずつの引上げというのは、生年別にみると、各生年ごとに支給開始年齢が1歳ずつ遅くなることを意味する。
- 仮に、1年に1歳ずつ引き上げるとすれば、次のようになり、1954年生まれの者(現在57歳の者)は、現行スケジュールで61歳からの支給が一気に65歳に引き上がる等、急激な変化を強いることになる。

	( 現 行 )	( 見直し例 )
1953年生 (現在58歳)	2014年 (61歳)	2014年 (61歳)
1954年生 (現在57歳)	2015年 (61歳)	2019年 (65歳) ※
1955年生 (現在56歳)	2017年 (62歳)	2020年 (65歳)

※ 支給開始年齢は2015年に62歳、2016年に63歳、2017年に64歳と引き上げるスケジュールを組むと、1954年生まれの人は、1歳年をとるごとに毎年支給開始年齢も引き上がることになってしまう。

## 4. 支給開始年齢の引上げについての主な論点

### 〔基本的考え方〕

- 厚生年金の支給開始年齢の更なる引上げ、あるいは引上げスケジュールを前倒すべきとの意見について、どう考えるか。日本における65歳の平均余命がこれまでも伸びてきていることや今後も伸びる見込みであることや、諸外国において、既に65歳以上への支給開始年齢の引上げが決定されていることについて、どう考えるか。
- 支給開始年齢の65歳以上への引上げは、世代間格差を拡大するのではないかとの指摘について、どう考えるか。
- 雇用と年金の接続は高齢者の生活の安定の観点から重要な問題である。高齢者雇用と支給開始年齢の関係をどう考えるか。
- 基礎年金の支給開始年齢は、制度創設当初から65歳のままであるが、平均余命の伸びや諸外国の動向を踏まえれば、引き上げを検討すべきとの意見について、どう考えるか。基礎年金の支給開始年齢を引き上げる場合には、高齢者雇用の整備だけでなく、自営業者等も含め、老後の生活設計のための施策が必要となることについて、どう考えるか。また、他の社会保障制度における「高齢者」の概念の整理が必要となるとの意見等について、どう考えるか。

### 〔制度設計に当たっての論点〕

- 「3年に1歳」以外の引上げスケジュールがありうるか。例えば、月単位で支給開始年齢を引き上げるようなアイデアについて、どう考えるか。
- これまでは、女性は5年遅れのスケジュールとなっていたことについて、どう考えるか。
- 繰上げ・繰下げ支給について、どう考えるか。

○ 厚生年金の支給開始年齢の更なる引上げ、あるいは引上げスケジュールを前倒すべきとの意見について、どう考えるか。日本における65歳の平均余命がこれまでも伸びてきていることや今後も伸びる見込みであることや、諸外国において、既に65歳以上への支給開始年齢の引上げが決定されていることについて、どう考えるか。

・ 現在、2025年まで(女性は2030年まで)かけて、支給開始年齢を引き上げている途中であるが、このスケジュールの途中で、支給開始年齢の更なる引上げ、あるいは引上げスケジュールの前倒しを行うことについて、どう考えるか。

・ 仮に、現在の引上げスケジュールを前倒しする場合、年単位で最も早い引上げスケジュールでは、現在57歳の者で、61歳から支給開始を予定されていた者が、62歳から支給開始となることとなり、4年後の生活設計を見直す必要が生じることとなる。スケジュールの前倒しについては、どう考えるべきか。

※ なお、2年に1歳より早い引き上げスケジュールとする場合には、特定の年代の者が、3～4年程度年金を受け取れないという事態となることから、年単位での引上げを行う場合、2年に1歳の引き上げスケジュールが最も早い引上げスケジュールとなる。

・ 65歳の平均余命が今後も伸びる見通しである。今後の平均余命の伸びによる年金財政への影響については、現在の見通しでは、マクロ経済スライドによる調整によって吸収されるという考え方になっているが、このこととの関係について、どう考えるか。

・ 世界最長寿国である日本において、支給開始年齢の65歳以上への更なる引上げは必要であるとの考え方について、どう考えるか。

・ 前倒しであれ、更なる引上げであれ、支給開始年齢の引上げは、老後の生活設計に大きな影響を与える施策であることを踏まえ、どのようなことに留意が必要か。

○ 支給開始年齢の65歳以上への引上げは、世代間格差を拡大するのではないかとの指摘について、どう考えるか。

- ・ 厚生年金の支給開始年齢の引上げを行うことで、総計としての年金給付費が減少し、年金積立金に余裕が生じることにより、マクロ経済スライドによる給付抑制の調整期間が短くなることから、「スライド調整終了後」の年金給付水準の低下が緩和されることとなる。このため、世代間格差の縮小に寄与する面がある。（このことは、スケジュールの前倒しにおいても同様。）
- ・ 一方で、支給開始年齢の引上げが行われる以降の世代については、年金給付費の減少が生じることとなる。つまり、支給開始年齢の引上げは、将来世代に影響が強く出ることについて、どう考えるか。
- ・ 特に、20ページの③のようなスケジュール（2年に1歳ずつの引上げ）の下では、受給者数が多く、年金財政上影響の大きい、いわゆる団塊の世代（1947～1949年生まれの者）には影響が無く、それ以降の世代の者（1950年代以降生まれの者）に影響を与えることによって、世代間格差を広げる要因ともなりうることについて、どう考えるか。

○ 雇用と年金の接続は高齢者の生活の安定の観点から重要な問題である。高齢者雇用と支給開始年齢の関係をどう考えるか。

- 年金が高齢期の所得保障であることに鑑みれば、雇用と年金の接続については、高齢者の生活の安定の観点から重要な問題であるが、この関係をどう考えるか。
- 現在、労働政策審議会において、現在の年金の引上げスケジュール等を勘案し、高齢者雇用に関する検討が行われているところであるが、このような状況の中で、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールの前倒しや更なる引上げの検討を行うことについて、どのように考えるか。
- 高齢者雇用との関係だけでなく、雇用環境全体への影響にも留意すべきではないか。

○ 基礎年金の支給開始年齢は、制度創設当初から65歳のままであるが、平均余命の伸びや諸外国の動向等を踏まえれば、引き上げを検討すべきとの意見について、どう考えるか。基礎年金の支給開始年齢を引き上げる場合には、高齢者雇用の整備だけでなく、自営業者等も含め、老後の生活設計のための施策が必要となることについて、どう考えるか。また、他の社会保障制度における「高齢者」の概念の整理が必要となるとの意見等について、どう考えるか。

- ・ 基礎年金の支給開始年齢は、制度創設当初から65歳のままであるが、当時から比べて、65歳の平均余命が伸びており、今後も伸びていくと想定されるため、諸外国の動向等を踏まえ、基礎年金の支給開始年齢についても、65歳以上への引き上げを検討すべきとの意見についてどう考えるか。
- ・ 基礎年金の支給開始年齢が引き上げられる場合には、65歳以上の高齢者雇用の整備だけでなく、自営業者等を含めた国民全体の老後の生活設計の見直しが必要となってくることについて、どう考えるか。また、その他の雇用法制の整備などの検討も必要となるのではないか。
- ・ 自営業者については、定年が無く、自ら引退年齢を決定することができることをどう考えるか。また、自営業者を含めた老後の生活設計の見直しという観点からは、企業年金、国民年金基金等の位置づけの見直しやこれらの整備などの検討も必要となるとの意見についてどう考えるか。
- ・ 介護保険や高齢者医療等の他の社会保障制度においても、65歳以上を「高齢者」として整理していることから、支給開始年齢を引き上げる場合には、これらの他の社会保障制度における「高齢者」の概念の整理が必要となるとの意見についてどう考えるか。また、国民年金の被保険者期間(20歳～60歳)のあり方についても、検討が必要となるのではないか。