

【研究ノート】

高齢者雇用と年金受給の関係に関する一考察

——欧日比較を中心に——

岡 伸 一

1 問題の所在

人は皆、労働する権利を有する。高齢者であっても、当然ながら年齢にかかわらず労働する権利があり、法律でこの権利を排除することは許されない。もちろん、労働能力が失われ、企業が求めなければ、本人の意思にかかわらず雇用は実現しない。高齢者の就労に障害となるものが、いくつか存在する。年金もその一つであろう。

高齢期にも就労を続け収入がある人は、年金を受給できるのだろうか？ 年金は支給停止されるのか？ この素朴な疑問が問題の発端である。この問いへの答には、賛否両論がある。また、現実の運営も首尾一貫していない。もともと議論のあるところで、統一的な理解が困難であるうえに、近年の状況変化が問題をさらに複雑化させている。本稿では、各国の事例から現状を明らかにして、改めて考察を加えたい。

年金開始年齢の改正

年金支給開始年齢の引上げ論議が盛んになってきた。欧米先進諸国では多くの国々が既に年金年齢の引上げを法制化し、引上げの時期を待っている状況にある。これまで多くの国々で65歳が年金支給開始年齢としては多かったが、各

国で67歳や68歳に引上げる傾向にある⁽¹⁾。

世界で最も平均寿命の長い日本でも、ようやく年金年齢の引上げが議題のぼってきた。社会保障国民会議が、初めて年金年齢の引上げを検討課題として提示した。人口高齢化と経済不況の二重苦の中で、年金支給開始年齢の変更は有力な選択肢の一つであることは日本も同じである。

高齢者の雇用と退職

高齢者雇用の問題は労働法の範疇にあり、社会保障制度としての年金とは別の議論である。だが、実際には表裏一体の関係にある。年金の引上げが可能になるには、高齢者の雇用が進展することが前提となる。雇用がないのに年金年齢だけ引上げれば、高齢者はたちどころに無保証（生活苦）に陥る。

日本でも高齢者雇用安定法の改正によって、65歳まで多様な手段で雇用を延長していく方向にある。だが、道半ばにあって、目標であった65歳までの雇用がまだ十分確保される前に、今度は年金年齢が67歳あたりまで引き上げられようとしている。ここでは雇用政策と社会保障政策の連携が必要とされる。

「退職年金」と「老齢年金」

かつて、「退職年金」の概念では、年金を受給するためには労働を辞めなければならなかった。つまり、退職が年金受給の要件であった。現在は、「老齢年金」の概念が一般的であり、特定年齢になれば就労と関係なく年金が支給されることが通常である。

しかし、実際には退職周辺の事情は複雑である。退職年齢はある程度選択可能となっている。また、年金は二階・三階建てとなり、制度ごとの運営が可能となっている。高齢社会に至って、健康で労働能力の高い高齢者も増えている。年齢によって一律に労働権を侵害するのも不公平であるという認識が一般化しつつある。

このような環境の中で、さらに、長期に渡る世界的な同時不況という経済情勢も背後にある。つまり、年金支出を抑えたいという欲求が政策担当者に働いている。また、平均寿命の伸びは、当然ながら労働期間の延長を伴うことも理屈に合致している。

かつての「退職年金」の時代とは社会環境が大幅に変わっている。年金と労働との関係を改めて真正面から議論すべきであると考え。本稿では、議論の前提として、各国の該当する規定を検討していく。欧州諸国が実際にどのような規定に基づいて、年金受給者の労働を規定しているのか明らかにすることから始めたい。そして、日本の状況と比較しながら、今後の方向を模索していきたい。

2 欧州諸国における賃金と年金の併給規定

本テーマに関して、本稿では欧州の先進社会保障国の事例を検討していく。世界で最も先進の福祉国家において、年金と就労の関係をどのように規定しているか、整理していきたい。

年金と賃金の併給に関する規定に関しては、3つのパターンに分けることができよう。第1は、基本的に併給が可能な場合である。第2は、逆に、併給を基本的には認めない場合である。そして、第3には特定の条件付きで併給が可能となる場合である。以下、各パターンごとにEUの資料⁽²⁾に基づいてみていこう。

(1) 年金と賃金の併給が可能な場合

まず、圧倒的多数の以下の国々において、年金受給者の労働は制限されていなかった。つまり、労働による収入の如何にかかわらず、年金は満額支給されている。

オーストリア、ブルガリア、キプロス、チェコ、フィンランド、フランス、ドイツ、イタリア、リヒテンシュタイン、リトアニア、ルクセンブルク、マルタ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロバキア、スロベニア、スウェーデン、スイス、オランダ、イギリスの22か国では、年金と賃金の併給がほぼ完全に認められている。

ただし、一部補足説明があるのは次の国々である。基本的に併給が可能であることに変わりはない。

【イタリア】

雇用労働による賃金、自営業の事業収入等と年金受給は、併給可能となっている。

【ポルトガル】

賃金と年金の併給は無制限に認められる。賃金から保険拠出も課され、その分年金額も年間総所得の2%のさらに14分の1だけ増額される。

【スイス】

1階部分の年金、2階部分の年金ともに、年金と賃金の併給は認められる。

【オランダ】

併給は可能とされている。付加年金は、65歳以下の配偶者の収入によって決まる。

(2) 年金と賃金の併給が不可能な場合

続いて、逆に年金受給者が一切雇用による収入を受けることが禁止されている場合をみていこう。つまり、就労によって年金が支給停止、あるいは、年金

額が一部支給停止になる（併給制限）等の措置を取っている国であるが、実は、該当する欧州諸国においてはこのタイプの国は存在しなかった。年金受給しながらも、就労が認められるのが欧州では一般的であった。就労による賃金と年金の重複受給は禁止されていない。

（３） 年金と賃金の併給が特定条件下で認められる場合

以下の国々は、特定の条件を設定した上で、併給が認められている。その条件は国によって異なる。国ごとに紹介しよう。

【オーストリア】

老齢年金は無制限に賃金と併給が認められる。ただし、早期年金に関して、自営業者以外、あるいは、自営業において、月に376.26€を超える所得の場合、年金が支給停止される。

【ベルギー】

2011年現在、正規の年金年齢に達していない場合は5,937€（税引後）、年金年齢以後であれば17,149€（税引後）を労働による年間収入が超えない限り、年金は全額支給される。この額は、受給者に扶養する子供がいる場合は、それぞれ8,905.89€、20,859.97€となる。

これらの制限額を年収が超える場合、15%以上超えると年金は支給停止となる。15%までの範囲内の場合、超過部分に応じて調整されて年金が支給される。

【チェコ】

賃金と年金の併給はすべて可能。ただし、早期年金では賃金との併給は一切認められない。

【デンマーク】

社会年金（一階部分）は、収入が年間291,200€を超えると、30%削減される。付加年金は条件に応じて特定比率で削減される。年金受給者の年収が8,650€を超えるか、夫婦の年収が17,340€を超える場合、付加年金額が削減される。まず、単身者の場合は、30.9%の削減となる。配偶者（共同生活者）が年金受給権を有する場合は16%、受給権を有していない場合は32%削減される。配偶者（共同生活者）が年金受給権を有していない場合、その配偶者の収入は27,052€まで控除対象外となる。補足年金（ATP）は、無制限に併給が認められる。

【エストニア】

通常の老齢年金は支給開始年齢以降、賃金との併給は認められる。ただし、早期年金の場合は、年金年齢に至るまで併給は認められない。また、就労が社会保障制度への適用を伴う場合は、併給は認められなくなる。社会保障の適用を受けない範囲内での就労は年金受給に影響しない。

【ドイツ】

ドイツでは、正規年金年齢に達した以降は、賃金との併給は制限されない。しかし、年金年齢前に年金受給を開始する場合の就労は、月に税込み400€を超えてはいけない。400€を超えると、年金額が収入に応じて減額される。収入が最高限度額を超えると、年金の支給は停止される。

【ギリシャ】

賃金と年金の併給は、届け出をすれば認められる。ただし、2010年現在で55歳以前の就労では、年金の支給は認められない。55歳以降では、非熟練ブルーカラーの1日当たりの平均賃金の30倍を超える収入がある場合は、年金は70%

まで削減される。

【ハンガリー】

正規年金年齢に達する前に年金受給を開始して、同時に就労している場合、最低賃金の18倍以上の年収があると、年金は支給停止となる。年金年齢に達している場合は、年金支給は可能。

【アイスランド】

国民年金の定額給付は年収が特定額を超えると減額されるか、停止される。年収3,048€までは考慮されない。二階部分の雇用年金は賃金との併給が可能とされる。

【ラトビア】

早期年金受給者は就労を制限されている。正規年金年齢に到達して以降は、年金と賃金の併給は認められる。

【リヒテンシュタイン】

一階部分の年金は、年齢、所得額等にかかわらず併給が無制限に認められる。二階部分の年金は、賃金や他の社会保障給付が支給されている場合、支払われない。

【ルクセンブルク】

一般的な老齢年金は、無制限に就労による賃金と併給が認められている。ただし、早期年金に関しては、一時的な就労による収入や僅少労働に限定されている。併給禁止規則があり、年間を通じた雇用で最低賃金の3分の1を超える月収がある場合は、老齢年金が自動的に半額に削減されることになる。

【マルタ】

2008年より法改正された。正規年金支給開始年齢以降の年金受給者の労働は無制限に認められる。ただし、早期年金受給者の就労は認められなくなった。

【ルーマニア】

通常の老齢年金は併給が認められる。ただし、公務員の場合で平均賃金を超える労働は許可されない例外規定がある。また、早期年金や部分年金⁽³⁾の早期受給の場合は、併給は認められない。

【スロバキア】

通常の老齢年金受給者の就労は可能である。ただし、早期年金の受給者は就労が認められない。

【スロベニア】

最低賃金以下の労働収入は、年金受給額に影響しない。

【スペイン】

満額受給者の場合、社会保障制度への加入を必要とする労働に従事することは認められないため、年金支給停止となる。部分年金の支給はパート労働賃金と併給が認められる。自営業者等の場合は、最低賃金の年取額以下であれば、年金の支給に影響しない。その際、新たな保険料は徴収されないで、新たな給付も生じない。

小括

以上のとおり、併給を禁止している国はなく、概ね併給は可能となっている。一部条件付きとなっている場合も、極めて緩やかな制限である。欧州では、年

年金受給者の就労は特に正規年齢以降はほぼ認められていると言っても良いであろう。多くのヨーロッパ諸国の関連する規定を整理してみると、ほぼ共通する論点がいくつか指摘できる。

第1に、正規の年金支給開始年齢以降は、就労が多くの場合問題なく認められ、年金は満額支給されることである。逆に、早期年金の場合は、多くの場合年金支給停止になったり、何らかの制限が加わったりすることが多い。

第2に、少数派の国々ではあるが、正規年金年齢以後でも所得金額によって年金支給において調整される国があった。その際の基準額は国によってかなり考え方が異なる。最低賃金を基準にする国もあれば、社会保障の適用対象となる条件を準用する国々もあった。

第3に、年金制度によって異なる取扱いの国もある。一階部分の基礎的な年金では併給が可能で、二階部分の年金については何らかの調整や停止が行われる国もあった。

3 日本における年金と就労に関する規定

上記で明らかにした欧州諸国の事例と対比させるために、日本の状況を整理しておきたい。年金受給者の就労に関しては、日本では在職老齢年金の規定を意味する。等しく在職老齢年金と言っても、年金制度によって取扱いが異なる。ここで改めて、日本の関係する規定を年金制度ごとに明らかにしてみよう。

国民年金

まず、すべての人に共通する国民年金については、65歳から正規に支給開始される。60歳から早期受給が減額されて支給されるし、70歳まで繰り延べ年金が増額されて支給されることも選択できる。支給率は65歳の正規支給開始時を100%支給とすると、60歳では70%、61歳では76%、62歳では82%、63歳では

88%，64歳では94%となる。逆に繰り延べでは，66歳開始では108.4%，67歳では116.8%，68歳では125.2%，69歳では133.6%，70歳では142.0%とされている。

受給率は年齢によって変化があるが，ここでは雇用は受給権に影響を及ぼさない。個人の年金受給開始年齢に応じて，また拠出期間等に応じて，定額給付の国民年金が特定比率で支給される。従って，年金支給開始年齢を過ぎて就労している人にも，国民年金は支給される。労働時間の多少，労働による賃金の高低にかかわらず，国民年金は状況に応じて満額支給される。支給額が影響を受けるのは，選択された支給開始年齢と各人の被保険者期間等である。

厚生年金

就労と年金（在職老齢年金）が問題になるのは，厚生年金である。厚生年金では，労働収入に応じて調整が行われる。調整のルールは，受給者が65歳未満の場合と65歳を超える場合で異なる。65歳未満では，まず報酬と年金の合計額が月に28万円までは，年金は全額支給される。合計額が28万円を超えると報酬増加2に対して1の割合で年金が支給停止される。そして，月に合計額が48万円を超えると，超えた報酬相当額の年金が支給停止になる。

他方，65歳を超える場合，報酬と年金の合計額が月に48万円までは年金は全額支給となる。合計額が48万円を超えると，報酬の増加2に対して年金1が支給停止される。つまり，より高齢になると労働との報酬の制約が緩和されることになる。それでも，就労することへの制約が存在することになる。

ここでは労働は所得が比較的少なければ併給が認められ，高額所得の人は年金が削減されるものである。所得水準を重視する立場である。低所得者には賃金と年金の併給が完全に認められ，高所得者には併給が認められないという設計は正当性があると言えるだろうか。

生涯にわたり最高金額の保険料を長期に渡って拠出してきた人が，働き続けると年金が受給できないとは彼らに対して不公正と言えないだろうか。純粋な

保険原理に従えば、最大の負担に貢献してきた人は、最大の恩恵を受けてしかるべきではなかろうか。そうでなければ保険制度の意義がない。いっそのこと、負担と受益の関係を無くしても良いとの意見もあろう。

企業年金・個人年金

三階部分にあたる企業年金、あるいは個人年金に関しては、就労は影響しないと考えられる。予め年金契約に支給開始年齢が明記され、その年齢に達することで年金の支給が開始される。ただし、通常、退職年齢を年金支給年齢と設定することが一般的であろう。

会社の都合や本人の意思によって、当初予定していた年齢以前、あるいは以後に受給開始することも規定に従ってあり得る。受給者の就労や所得とは関係なく、規定に従って支給される。労働による報酬の金額にかかわらず、契約に従って年金が100%支給される。

小括

以上、日本の3つの段階の年金制度を見ると、取扱いが異なる。国民年金と企業年金や個人年金が賃金に関係なくフルに支給されるのに対して、厚生年金だけが、労働による所得額によって制限される。ここには、もはや合理的な理由が見いだされない。一貫性のある統一的な原則が望まれるところである。

民間サラリーマンであれば、多くの場合、国民年金と厚生年金を併給することになるが、その2つの年金がまったく異なる原理で運営されていることになる。

4 総括と考察

欧州では、多くの国々で正規年齢以降は比較的自由に就労が認められている

のに対して、日本では正規年金年齢以降も年金の停止を含め厳しい併給の制限規定がある。この種の日本の規定は、多くの欧州諸国には等しく見られない例外的な規定であることが明らかになった。

日本の在職老齢年金の規定は、高齢者の就労意欲にマイナスの影響を及ぼす厳しい制度内容であると言えよう。実は、日本では以前は65歳以上の年金受給者の就労は自由に認められてきた。近年の改正で調整されることになった経緯がある。背景には、人口高齢化による年金財政の逼迫から、給付削減の圧力が強かったのは事実であろう。しかし、この背景はどこの先進諸国でも同様である。

65歳過ぎても雇用されている高齢者は恵まれている人たちであり、多くは高額所得者になる。彼らに社会保障としての年金を支給することには大きな抵抗があることが、多数派の日本人の価値観であろう。

これらの日本の規定は高齢者の雇用を抑制する効果を持つ。本来、多くの国々が年金年齢を引き上げ、高齢者の雇用を促進する傾向が著しい中で、日本の施策は世界の潮流に逆行する動きである。

多くの欧州諸国が実践している規則には重みがある。「老齢年金」のリスクとは、老齢とされる年齢（例えば65歳）に達することである。たまたま健康で、たまたま労働能力があり、たまたま勤労意欲が高く、たまたま収入を得られたからと言って、これを理由に年金を削減したり停止するのは、理論的にも不整合であろう。人生がより長くなりつつある社会では、より長く働ける社会であるはずであろう。年金制度を介して高齢者の労働を阻害してはならないと言えよう。

政府が行う社会保険は、民間の保険と異なり福祉的な運用が認められる。保険料を払わなかった貧困者への支給や専業主婦への支給もこの脈絡に該当する。これは税金を介して公的補助金が財源の一部になっていることで正当化されてきたと思われる。本稿のテーマである高齢労働者の場合は、これとは逆の

事例である。恵まれている高齢者は年金を受給する必要がないという論理が正当化されるのだろうか。

これまで長期にわたり高額保険料の負担をしてきた高齢者に、就労を理由に支給停止することが、どのような理由で認められるのだろうか。社会保障が良く働き優秀な労働者を排除する理由はない。普遍主義が社会保障の基本原則であることは誰もが知っている。拠出を強制しておきながら、受給は差別的に排除するのであれば、これは国家的搾取にも相当する。もし、受給権を認めないのなら、拠出面でも配慮する道を準備するべきである。

注

(1) 既にこのテーマでは公表している。

拙稿「高齢年金と高齢者雇用促進：諸外国における年金年齢の引上げをめぐる」、『週刊社会保障』No.2702, 2012年11月12日号, 52-57頁

(2) 本稿における欧州諸国の関連規定については、EUのMISSOC(2012年)情報に従った。

(3) 日本には存在しないが、労働時間を段階的に削減していき、年金は逆に段階的に増やしていく段階的な退職過程を制度化したのが、部分年金制度である。フランスの事例として、次を参照されたい。

拙稿「フランスにおける早期年金と段階的年金の現状」、大分大学『経済論集』第11巻, 第3-4号, 1990年, 62-85頁

参考文献

[1] 拙稿「年金年齢と退職年齢の概念に関する一考察」(財年金総合研究センター, 『年金と雇用』第10巻・第2号, 1991年12月, 93-102頁)

[2] 拙稿「賃金と年金の関連に関する一考察」, 法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』第419号, 1993年10月, 40-57頁