

雇用保障と当面の年金改革の課題

公文昭夫

「消される年金」にいたる欺瞞の背景

定年退職後の「消される年金」をめぐる、男性では58歳以下、女性では53歳以下（2012年4月1日時点）の中堅労働者のなかから、深刻な不安と「一方的繰り延べ」への怒りが高まっている。

具体的には、2013年度（男性の場合。女性は2018年度）を起点に、それまで60歳から支給されるはずだった報酬比例部分の年金（老齢厚生年金、共済年金）支給が61歳からとなり、さらにそれ以降は男女ともに3年に1歳ずつ引き延ばされていく。計画通りだと2025年度（女性は2030年度）に、全労働者の65歳年金支給が完成することになっている。マスコミや業界誌などは、65歳への引き延ばしがすでに既定事実で、多くの労働者・国民が納得しているかのような報道をしているが、とんでもない欺瞞である。

労働者・国民は年金引き延ばしに納得などしていない。表1を見てもらえばわかるが、全国民の年金支給開始年齢を65歳にする基本方針を決めたのは第2次臨調答申であり、法定化したのは85年年金「改定」時であった。その後、94年に定額部分、2000年に報酬比例部分の引き延ばしを決めている。2000年国会での「年金制度改革関連法」で、今回、大問題になっている報酬比例部分の引き延ばしを決定したのは、自・自・公連立政権であった。こうした年金改悪にたいして、労働者・労働組合は大きな反撃

の取り組みを展開した。85年の年金改悪にたいして、当時の総評・春闘共闘は、雇用保障と年金支給開始年齢が接続していないことを根拠として、スト権確立を宣言、反対闘争に取り組んでいる。さらに、2000年年金改悪時には、支給開始年齢引き延ばしが、多くの労働者の「高齢期保障」に重大な被害をもたらすこと、なによりも60歳以上の「雇用保障」がまったく確保されていないことなどを理由に、その前段の1999年春闘で、連合、全労連、全労協、中立労組団体などが国会前での「同時多発」共闘をおこない、年金支給開始年齢引き延ばしに「反対」の取り組みを強め、派遣法改正など雇用改善要求とあわせた大行動を実施している。

翌2000年国民春闘でも、年金改悪反対を含めて全国各地で「列島怒りの総行動」がおこなわれたが、長期的不況のなかでの全体としての労働運動の低迷、野党内での共闘の崩壊、さらに01年から政権をとる小泉厚相（当時）の巧みな世論誘導などで、実施は13年後という時間をかけての「まやかし」もあり、年金改悪は成立させられてしまった。

しかし、現実には、それが1年後の実施となり、そのうえ消費税増税とはなにごとかということ、いま、あらためて労働者の不満と不安が突出してきているといえよう。そればかりでなく、厚生労働省（民主党政権の「社会保障と税の一体改革成案」の方針）は、支給開始年齢の65歳の完成と同時に、年金支給開始年齢をさらに68歳（場合によっては70歳）まで引き延ば

表 1 新自由主義年金改革の踏襲、発展をめざす年金改悪の流れ

第二臨時答申 (81・82年)	1985年 年金「改定」	1989年 年金「改定」	1994年 年金「改定」	2000年 年金「改定」	2004年 年金「改定」	2007年の流れ	2012年 一体改革
①基礎的部分の改革	●基礎年金創設・ 20年で年金額を 35%引き下げ。保 険料 3 倍へ	一計画通り進行中、89年、消費税 3 % 実施		●年金額計算の基 礎になる指数を変 えて、さらに年金 額削減を強化	→2023年まで毎年 年金額を値下げし、 トータル7%引き下 げる	●07年通常国会で 社会保険庁民営化 法案の強行採決	●低年金者への加 算と高所得者の減 額（基本改革先送 り）
②財政安定のための 保険料値上げ	●5年に1回ずつ 値上げし、将来3 倍にする	一ほぼ計画通り進 行中→	●保険料値上げと あわせて、ボーナス からも保険料徴収 ●雇用保険と年金 の併給禁止（98年 実施）	●保険料2.15ポ イントずつ引き上げ （5年に1度）	→2017年まで毎年 0.354%値上げ。国 民年金を毎年3360 円値上げしていく	●国民年金法一部 改正で、国民年金 滞納に国保の保 険料値上げのペナ ルティを科すこと を決めた	●04年「改定」ど おりに実行
③スライド制を軸に した年金額の抑制	（財政調整で抑 制）●鉄道共済年 金の赤字を国家公 務員労働者全体で 負担	●鉄道・たばこ共 済年金の赤字を全 労働者で負担（財 政調整特別措置 法）	●年金計算の基礎 となる「読み替え 率」を可処分所得 にし、年金額スラ イド引き下げ ●在職老齢年金の 「改定」	→スライド制のう ち65歳以上の賃金 スライドを廃止す る。新規は賃金上 昇率	→マクロ経済スラ イド制の創設（少 子化、高齢化率な どを加味して年金 額上昇を抑える。 毎年0.9%で抑制）		→基本は据え置き で、適用を広げ、 物価下落にあわせ 年金額引き下げ 3年間で2.5%引き 下げの計画
④被用者年金の統合	——なし崩しに実施しながら99年に決着する計画だったが			統合ではなく一元 化の完成をめざす	●07年に厚生年 金、共済を一元化 する		●厚生年金、共済 一元化先送り
⑤女性の年金権の 確立	●第3号被保険者 をつくり、全労働 者で保険料を負担	●20歳以上の学生 を国民年金に強制 加入		（第3号被保険者 から直接保険料徴 収は先送り）	●07年一元化法と あわせて実施の予 定		→第3号制度の見 直し（短時間労働 者への適用拡大と あわせて、保険料、 年金夫婦で分担）
⑥厚生年金、共済年 金の支給開始年齢 を65歳にする方針 を提唱	●法律上、65歳原 則を明記	●実施スケジュー ルを提案→廃案	●実施スケジュー ル成立 ●60歳から定額部 分を65歳に引き延 ばすことを決定	●定額部分の引き 延ばし開始。2013 年から65歳（男 子）、女子は2018 年から引き延ばし 開始	●将来的には70歳 をめざす方向を提 起		●04年「改定」時 の構想を生かす （68歳へ） ●2013年からの引 き延ばしを開始 し、68歳まで拡大 する方向をめざす ●65歳の基礎年金 も68歳へ

資料：第二次臨時行政調査会第1次、第3次答申、各年度「改訂」、「年金白書」平成9年度版、税・社会保障一体改革案などより、年金実務センター作成。

す計画を明示した。厚労省は、68歳までの引き伸ばし案として3つの案を提示しているが、そのうち最悪のケースを、現実 implement されようとしている65歳引き延ばし計画とともに示したのが図1である。これがいま、怒りの火に油を注ぐ結果となっている。

マスコミも、「雇用の確保が前提だ」（「毎日」2011年10月13日社説）、「実現には高い壁」（「朝日」同10月12日）など、68歳への支給開始年齢引き延ばしには「及び腰」となっており、社会保障審議会年金部会での反対・慎重意見の噴出などもあって、法案化は不透明である。

しかし、80年代以降の年金改悪の巧妙・悪辣な手法を考えた場合、この際、大前提となる雇用保障の全面的な改革と年金改革が100%連結

していなければならないという視点で、第一に「13年度からの報酬比例年金の支給開始年齢引き延ばしの実施を凍結する」、第二に、「65歳への引き延ばしの前倒し実施及び68歳への引き延ばしの全面撤回」を求めていくべきであると考える。

支給開始年齢引き延ばしのもたらす実害と歴史的経緯

そこでまず、今次「支給開始年齢の引き延ばし」で、雇用労働者がどんな被害・損失をこうむるかについて、歴史的経緯も加味しながらみてみよう。現在の雇用労働者の年金制度の基本構造は、全国民共通の国民年金（基礎年金）と報酬比例部分といわれる上乗せ年金との2階建

表2 厚生年金保険収支状況の推移

(単位: 億円)

	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
収 入	311,022	328,477	385,740	354,996	360,830	364,217
保険料	192,425	194,537	200,584	209,835	219,691	226,905
運用収入 (利子)	22,884	16,125	10,776	7,454	4,344	824
国庫負担 (一般会計より受け入れ)	41,045	42,792	45,394	48,285	51,659	54,323
支 出	314,401	326,118	376,068	343,975	351,451	361,078
保険給付費	208,140	215,380	219,862	222,541	223,179	226,870
差し引き収支過不足額	-3,379	2,359	9,672	11,021	9,378	3,140
年度末積立金 (国民年金)	1,374,110 (98,611)	1,376,620 (96,991)	1,324,020 (91,513)	1,300,980 (87,660)	1,270,568 (82,692)	1,240,188 (81,888)

(注) 億円単位以下は四者五入。なお、最新の厚生年金局の数値では2010年の年度末積立金は142.6兆円である(法研「社会保障読本」2011年版)

資料: 国立社会保障・人口問題研究所編(法研)「社会保障統計年報」平成22、23年版

図1 厚労省案で年金の支給開始年齢は

現在の 年 齢	現行※1		厚 労 省 案 ※2
	男性	女性	
2012年4月 1日現在			
58歳	61歳	60歳	61歳
57歳	61歳	60歳	62歳
56歳	62歳	60歳	63歳
55歳	62歳	60歳	64歳
54歳	63歳	60歳	65歳
53歳	63歳	61歳	66歳
52歳	64歳	61歳	67歳
51歳	64歳	62歳	68歳
50歳	65歳	62歳	68歳
49歳	65歳	63歳	68歳
48歳	65歳	63歳	68歳
47歳	65歳	64歳	68歳
46歳	65歳	64歳	68歳
45歳以下	65歳	65歳	68歳

※1 60～64歳は厚生年金で報酬比例部分のみ支給開始(現在58歳の女性は64歳から満額)。65歳以降は基礎(国民)年金を含む。共済年金は男女とも厚生年金男性と同じ

※2 10月11日の社会保障審議会年金部会に示された3案の一つ。厚生年金の支給開始年齢の65歳への引き上げを「3年に1歳」から「2年に1歳」に速め、同じ速さで国民年金も含めて68歳まで引き上げる。

資料:「しんぶん赤旗」日曜版
2011年10月30日

てになっている。1階部分が加入期間だけで金額の決まる基礎年金(厚生年金では定額部分と呼ばれている)。2階部分が働いていたときの賃金と加入期間で計算される報酬比例年金。支給開始年齢がくれば、両方を足した年金が支給される仕組みである。

表1でみるように、自民党単独政権のものと85年年金改悪時(中曽根臨調「行革」)に原則「65歳」にすることを決めた。これが新自由主義的年金「改革」の出発点である。その路線

2000年「改定」時に、定額部分引き延ばし完成と同時に、報酬比例部分の65歳への引き延ばしを開始することを決めたのである。それが今次「改定」のポイントであり、さらにそれが「68歳」にする無謀な提唱をおこなってきたのが、およそその歴史的経緯である。

いうまでもなく、年金の新自由主義的「改革」は、支給開始年齢引き延ばしとあわせて、保険料値上げ、年金額引き下げを中長期の戦略として実施してきている。図1でみる「現行」の引き延ばしでは、男性の場合で2012年4月1日現在、57歳と58歳の労働者が、61歳にならないと報酬比例部分の年金が支給されなくなる。1年分の年金が問答無用で「消される」わけだ。

報酬比例部分の年金額は、厚労省の数値によると、2009年度の平均支給額が月9.2万円となっている(*)。つまり、9.2万円×12カ月=110.4万円の損失となる。いま、55歳と56歳の労働者は2年分220.8万円、50歳以下の労働者は5年分で552万円の損失である。これが68歳支給まで引き延ばされれば、単純計算でも、8年分で883.2万円にもなる。

(*) 厚生労働省「平成21年財政検証結果」09年2月23日第14回社会保障審議会年金部会提出資料。ただし、40年加入のモデル年金では、平均約10万円

にそって、2000年から厚生年金の定額部分(基礎年金)を65歳へむけて引き延ばしを開始した。それが完成するのが2013年である。この

という数字もある。

2011 年 5 月現在の厚生年金の定額部分と報酬比例部分を合わせた平均年金月額が 15 万 2577 円となっている（厚労省「社会保険事業月報」）。前述したように、いま、58 歳以下の労働者は、定額部分の引き延ばしが終了し、65 歳からでないと支給されないことになっている。そこへわずかに残された命綱の報酬比例部分が引き延ばされていくのである。まさに、2 重 3 重の大収奪である。

歴代政権や厚労省は、「それゆえに、労働保護立法を改正して年金支給開始年齢まで働ける措置をとっている。働けない人のための〈繰り上げ支給〉や〈在職老齢年金〉の制度もある」と強弁する。まともな賃金の支給と、希望すればすべての労働者が、年金の「満額支給年齢」（65 歳）まで無条件で働ける雇用保障が整っているといいたいらしい。そんな実態がないことは、学者・研究者の指摘を待つまでもなく、大半の労働者が不満と怒りのなかで承知している。しかも、この程度の年金からさえ見放されている約 2000 万人の非正規労働者がいる。雇用保障と基本的年金改革の同時解決は、まさに待ったなしの課題になっている。

年金支給と連結しない雇用保障

雇用の実態の詳細な分析は、別掲の古屋孝夫論文の指摘を参照していただくとして、ここでは、年金支給年齢に直接連動する雇用実態をみておくことにする。2013 年度からの報酬比例年金引き延ばしにあわせて、2004 年に「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」が改定され、2006 年から施行されている。そのなかで、年金支給年齢とドッキングされる（はずの）定年の引き上げ、継続雇用制度の導入については

2013 年度までに段階的に実施される、とされている。すでに「改定」法実施から 6 年を経過しているが、実態はどうか。

厚労省の調査では、こうした「雇用確保措置」を導入している企業の割合は 2010 年度で全企業の 96.6% に達しているという。支給開始年齢が引き延ばされても、100% 近い労働者が対応できるということだが、実態はそんな生易しいものではない。厚労省自身が認めているように、「雇用確保措置」をとっている企業の内訳は、定年引上げの措置をとっているところが 13.9%、支給年齢にあわせるという継続雇用制度を導入した企業の割合が 83.3% である。ほぼ大部分といってよい（厚労省「高年齢者雇用状況調査」）。ちなみに、2010 年時点で「定年を 60 歳」としている企業は、同調査で 81.2%（全産業）である。ほぼ「継続雇用制度導入」企業の数値と重なる。

しかも、この制度で 1 年から 5 年といった雇用延長に際しては「労使協定」による「高年齢者に関わる基準」を設けて、賃金・労働条件などを操作できる仕組みがつくられている。財界・大企業にとって、これほど都合の良い仕組みはない。このため、多くの定年退職労働者が、現役時代の半分以上といった低賃金や企業内福利厚生との差別など低劣な労働条件で働かされることになる。そこから、定年退職後の労働者の多くが働く意欲を失い、職場を離れる事態に追い込まれている。厚労省の前掲調査でも、希望者全員が 65 歳まで働ける企業は 47.9% と 50% を切っており、「大企業に限ると 23.8%」にとどまることを認めている。

「繰り上げ支給」や「在職老齢年金制度」があるのではないかという議論もあるが、「繰り上げ支給」の中心は、はじめから 65 歳支給となっている農漁民・自営業者の国民年金（老齢基礎

年金)にしかメリットはない。年金の受給資格のある(加入期間25年以上)人が60歳になったときに、65歳を待たずに手続きをすれば年金が支給される。ただし、60歳から受給すると30%減額、61歳からだとも24%減といった具合に年金が減らされる。同時に、65歳以降の「繰り下げ」(一定の増額あり)支給もある。

農漁民・自営業者のなかには、65歳支給を待たずに、年金を「繰り上げ」で受給している人が相当数いる。それは「長生きできるかどうかわからないのに65歳まで待てない」「少し減っても生きているうちに」という切実な願望と苦しい暮らしの現実の投影だ。同時にそれは、いま現在の政治、政府の運営している年金への不信の反映でもある。ちなみに、満額6.6万円を60歳から「繰上げ受給」した場合は減額率30%で、約4.6万円となる。この金額は65歳になっても改定されず、生涯このままという制度になっている。無年金者ゼロ、男女差別、非正規労働者も含めた平等を保障する全額国庫負担の最低保障年金制度が確立されるまでは、とりあえずこの「繰り上げ」制度は維持し、改善させていくべきだろう。ただし、雇用労働者の報酬比例年金の引き延ばしにたいする自衛手段としてはほとんど役に立たないし、利用者も少ないのが現状である。

「在職老齢年金」にしても、定年退職後の安定した雇用、人間らしく豊かな気持ちで生活できる賃金の保障が前提にない限り、年金額のさらなる引き下げは、企業にとって都合の低賃金設定の材料にしかないのである。現行の在職老齢年金制度は、60歳以降継続雇用で働く場合、賃金と年金額を足して月28万円を超えると、超えた分の半分が年金から減額されるというものである。かりに、20万円の賃金で報酬

比例部分の年金が10万円とすると、合計で30万円。こえた2万円の半分の1万円が減額されて年金が9万円になるという仕掛けである。

企業主によっては、この仕掛けを悪用して、賃金を年金にあわせて低く設定するという「低賃金自動設定装置」にしている場合も数多くある。こんどの「改定」で、28万円の基準を33～48万円に緩和するという案を厚労省が提起している。これとて賃金と年金がある程度安定している一部の労働者への恩恵にしかならないだろう。いずれにしても、大多数の労働者の年金保障の改善とは無縁である。

財源「悪化」の脅迫の論理

紙数がなくなったので、きわめて大雑把な要約だがまとめにしたい。年金制度改革の視点としては、第一に、全現役労働者の年金支給開始年齢引き延ばしと、マクロ経済スライドのルール変更による全年金受給者(それは老齢年金だけでなく、遺族、障害にいたる)の年金額引き下げが同時平行で実施される「全世代まると」総被害の改悪反対という対抗軸を鮮明にすることだと思う。第二に、新聞、テレビなどマスコミは、報酬比例年金の65歳への当面・直接的被害の「めくらまし」(腰が引けたポーズをとりながら)として、「68歳支給」の大々的報道に乗り出している。「68歳支給」にストップをかけるためにも、「65歳支給」への引き延ばし開始そのものが、今日の労働者の雇用確保とかけ離れた不当なものという改革への視点が大切だと思う。したがって、前述したように、2013年からの報酬比例年金、65歳への引き延ばしの「即時凍結」を要求していくべきだろう。

第三に、欧米諸国は、すべて年金支給開始年齢は65歳だ。さらに引き延ばしを計画中。日

本は遅いぐらいだ。年金財政が少子高齢化のなかで「悪化」している。だから、給付抑制、消費税増税は避けられないという虚偽宣伝にたいして、事実、理論両面での反撃が重要である。欧米諸国と日本の高齢期保障の違いについて、大きなポイントだけ紹介しておこう。まず、常識だが、欧米には日本のような自動首切り措置としての「定年制」などない。したがって、老齢年金受給年齢に達した時点で労働者自身がリタイアするか、働くことを選択する。働き続けて何年か後に年金を受ける場合は、年数にあわせて年金額が増額される。支給開始年齢前に退職せざるを得ない労働者にたいしては、その間、手厚い失業保険給付で生活を保障することになっている。失業保険の給付率は、従前所得の70%である（フランス）。欧米の場合、画一的に65歳、67歳と支給年齢を固定していない。大部分の国が男性より女性のほうが5年程度早く支給されることになっている。また、職種（たとえば運輸関係の労働者、有害物質を扱う職場の労働者など）の実情にあわせて早期支給を保障している。つまり、支給開始年齢が柔軟に設定されているということだ。また、ドイツでは、年金受給者の医療は、すべて現役時代の健康保険と同じ給付が、保険料無料（年金基金が受給者に代わって負担）で受けられる制度もある。所得保障の面でも、EU加盟国は、すべて「老齢差別禁止法」で、年金支給と継続する措置がとられている（厚生年金連合会『海外の年金制度』東洋経済新報社1999年9月刊より）。

さらに、財源悪化が口実に過ぎないことは、日本最大の雇用労働者の年金、厚生年金の財政状況から見ても明白である。

表2でも明らかなように、厚生年金財政で2008年までに赤字が出たのは03年のみである。

雇用崩壊の急激な正社員減らしで保険料収入が落ち込んだのが要因の一つである。それも、年度末積立金のごく一部で相殺されている。他はすべて黒字なのである。なによりも、年度末積立金は、国民年金とあわせると、08年度で132兆円の黒字（企業でいえば内部留保）の累積となっている。欧米諸国で、こんな巨額の累積黒字を保有している国は皆無である（欧米諸国の大半は、単年度で収支をあわせる完全賦課方式が主流。したがって、積立金などはほとんどないのが実情である）。

それなのに、その運用を通じて生み出す「利子」の激変は異常である。いかに無責任な運用をおこなっているかが想像される。厚生年金の歴史を見ても、発足以来4年間の戦中は、すべてこの積立金が軍事費として消費された。戦後は、財界と結んだ自民党政権の政治のもとで、大企業、基幹産業復活の「財政投融资」に悪用されてきた。将来の「高齢期保障」の財政に当てるなどは口実に過ぎない。財政方式の転換とあわせて、数理の専門家による検討が必要だと思う。基本的な年金改革については多くあるが、何よりも当面は、人間らしく働き続けられる安定した雇用と、まともな賃金の保障と「年金改革」を並列ではなく一体のものとして取り組んでいくこと。年金支給年齢の柔軟な改革（男女、職種による早期支給など）。非正規労働者の年金適用拡大（仮に2000万人が加入すれば月収20万円として年間約7兆円の保険料収入増が見込める）。マクロ経済スライドの廃止。職業訓練、失業保障に万全を期すための雇用保険の改善と生活保護との連結などが急がれる、と思っている。

（くもん てるお・会員・年金実務センター代表）