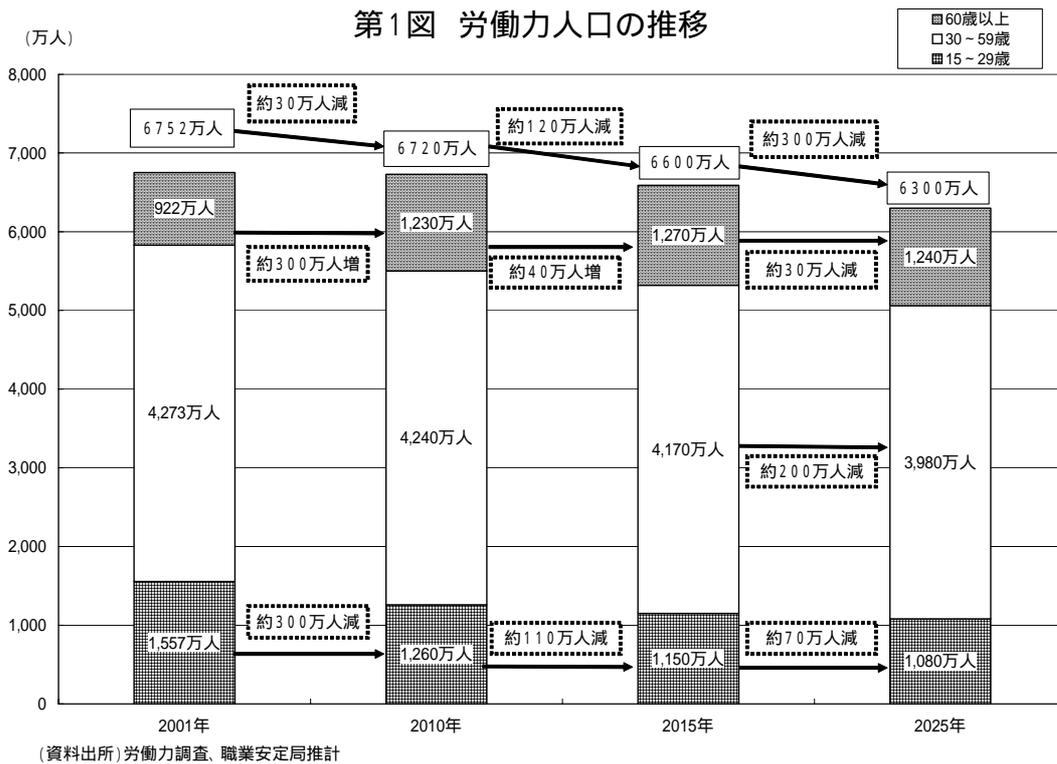


・人口の急速な高齢化

1. 今後の労働力人口の展望

国立社会保障・人口問題研究所は、2002年1月新たな将来人口推計を公表した。それによると、出生率の低下(合計特殊出生率は2000年で1.36)等から、日本の高齢化は、従来の人口推計以上に急速に進み、「団塊の世代」が60歳台前半層に差しかかる2010年頃には、総人口の約3人に1人が、60歳以上の高齢者となる見込みである。労働力人口を2001年と2010年を比較すると、15歳～24歳の減少と、60歳以上の増加とが同じ約300万人で、2010年には、全体の約5人に1人(6720万人中の1260万人)が60歳以上の高齢者ということになる(厚生労働省職業安定局推計、第1図)。

また、団塊の世代(1947年～1949年生まれ)の大きな人口集団が、2010年には60歳に、2012年には65歳に突入する。



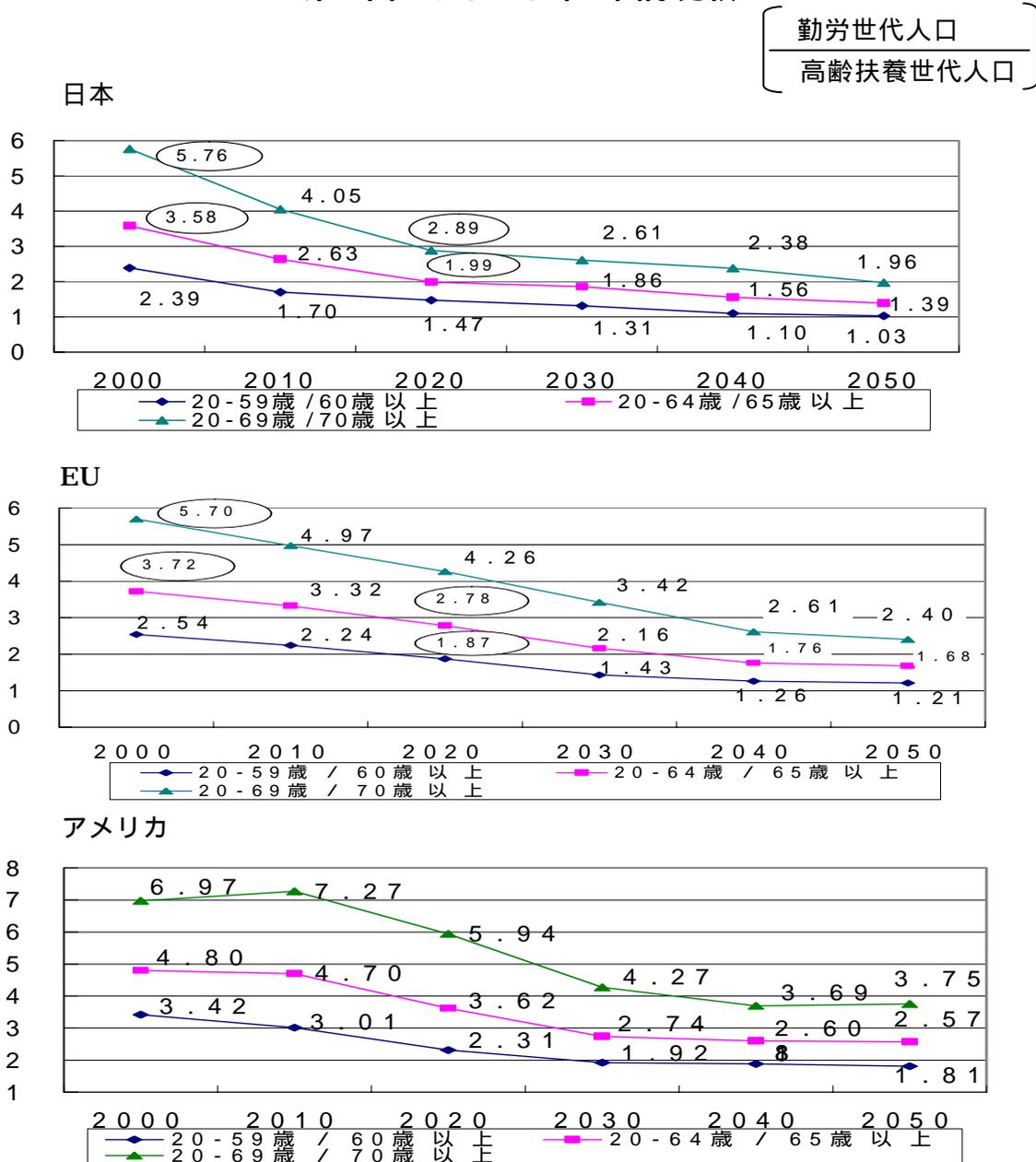
2. 国際比較

第2図は、いわゆるサポート率である。高齢化と経済活動との関連で、サポート率が使われることが多い。勤労世代人口を高齡扶養世代人口で割った値である。高齢者一人を何人の勤労者で支えることになるかを示している。20歳以上を勤労世代として、平均引退年齢を60歳までとするか、65歳までとするか、70歳までとするかで、サポート率は大きく異なる。サポート率の推移を、日本、EU計、アメリカで比較してみると、日本では少子

高齢化が急激なため、欧米各国以上に、できるだけ多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側へ回ることが必要であることがよくわかる。

例えば、2020年の日本では、勤労者世代を70歳までとしても、勤労者2.89人で1人の高齢者を支えないとならない。同年のEUで、勤労者世代を65歳までとした2.78人とほとんど変わらず、日本の方が5歳長く働いてちょうどEU平均と同じになる。なお、アメリカの人口構成はEU諸国よりもっと若い。近年各種国際会議において、高齢者が雇用をはじめ、さまざまな形で社会に参加することをめざす「活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）」の実現が提唱されているが、日本は、他の国以上に率先して追求していく必要がある。

第2図 サポート率の国際比較



資料出所 日本：国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成14年1月推計）』（中位推計）
EU、アメリカは、UN, World Population Prospects: The 1998 Revision（中位推計）より。

・労働市場の高齢化と企業の雇用管理

1．労働力率の変化と引退プロセス（日本では就業内容面を含めた漸進的引退が課題）

日米欧各国とも、漸進的引退が課題となっているが、日本と欧州とでは内容が異なる。欧州の場合、公的年金受給開始年齢や早期引退促進制度対象年齢で、労働力率や就業率は大きく下がる。欧州の高齢者雇用対策を概観すると、1970年代後半から90年代半ばまで続いた早期引退促進政策を見直し、50歳台後半層の就業率の拡大に努めている国（オランダ、ドイツ）、公的年金制度及び強制退職年齢の規制（67歳以下に定年退職を設定している労働協約は昨年未から無効）見直しにより60歳台の就業拡大に努めているスウェーデン、公的年金受給開始年齢が60歳で、それ以前の早期引退がいまだ広汎に見られるフランスなど様々である。各国とも、漸進的引退の促進を課題に挙げており、例えば、一部の国では、パートタイム就業と組み合わせた部分退職を奨励している。

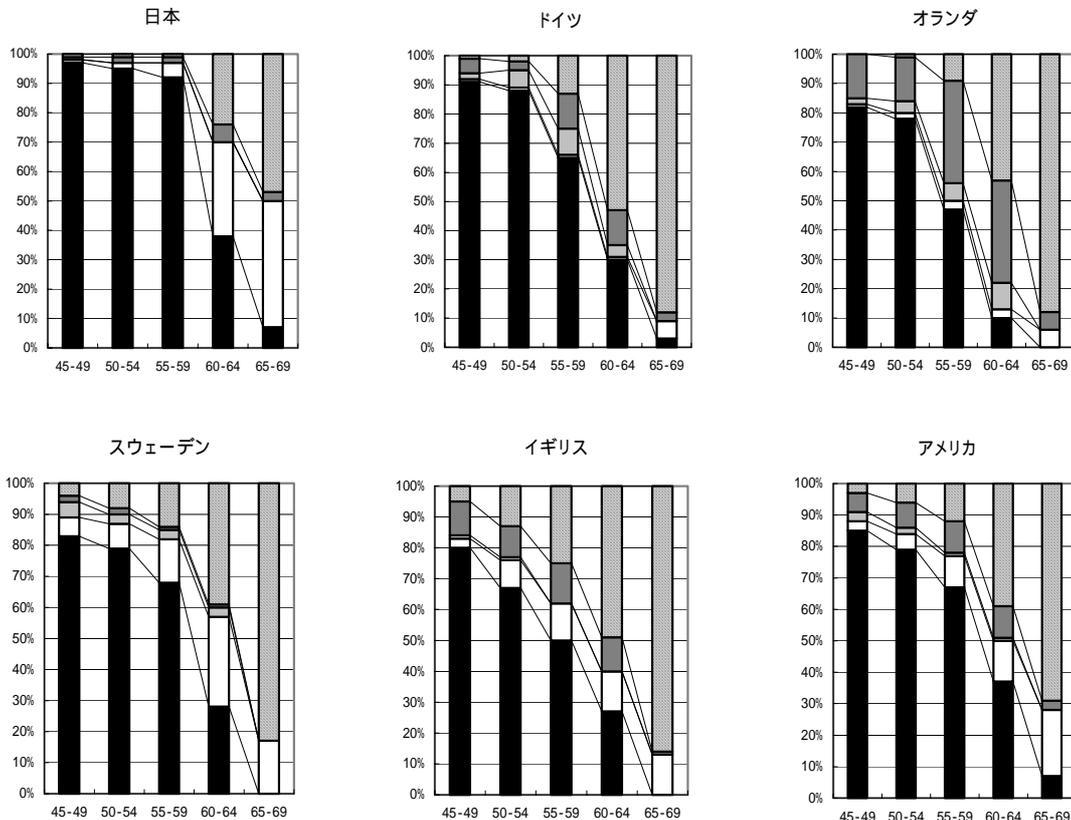
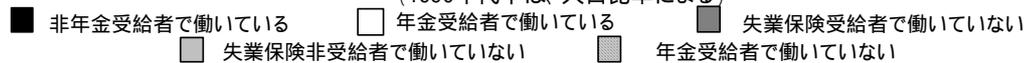
一方、日本ではこうした数字だけを見ると、少なくとも男性については漸進的引退がすでに実現しているとも言える。第3図では、高齢男性の年金受給と就業状況の関係を年齢別にみた。まず、日本では60歳代全体を通じて年金受給者でも働いている人が多いことが特徴的である。これは在職老齢年金制度により、年金を部分的に受給しつつ働くことができるためであろうと考えられる。またスウェーデンにおいても60歳代において年金受給者で働いている人が一定程度みられるが、65歳～69歳になるとその割合は小さくなる。アメリカでは60歳代前半において非年金受給者で働いている人の割合が比較的高い。一方、ドイツ・オランダでは年金受給に関わらず働いていない高齢者の割合が高い。またドイツ・オランダでは50歳代後半、60歳代前半層に失業保険受給者で就業していない者が少なからずみられることが注目される。

しかし、日本においては、賃金、職種、就業形態などが60歳前後で大きく変化しており、また、世代内、世代間の所得、資産、年金の格差が懸念される。こうした就業内容面を含めた漸進的引退の実現が、各年齢層を通じた女性の就業促進と並んで日本の課題といえよう。そのためには、継続雇用の推進をはじめとした、各個人の就業ニーズを活かした60歳台の就業機会の確保が重要となっている。

アメリカは日欧の中間で、長年のまたは本格的な職業生活からすっぱり引退する者が多い一方で、つなぎのパートタイム就業を経て引退する者も少なくない。アメリカでも、パートタイム就業の魅力向上、正式な段階的引退制度の導入が課題とされている。

高齢男性の就業と年金・失業給付の状態

(1990年代半ば、人口比率による)



注：年金には私的年金も含む

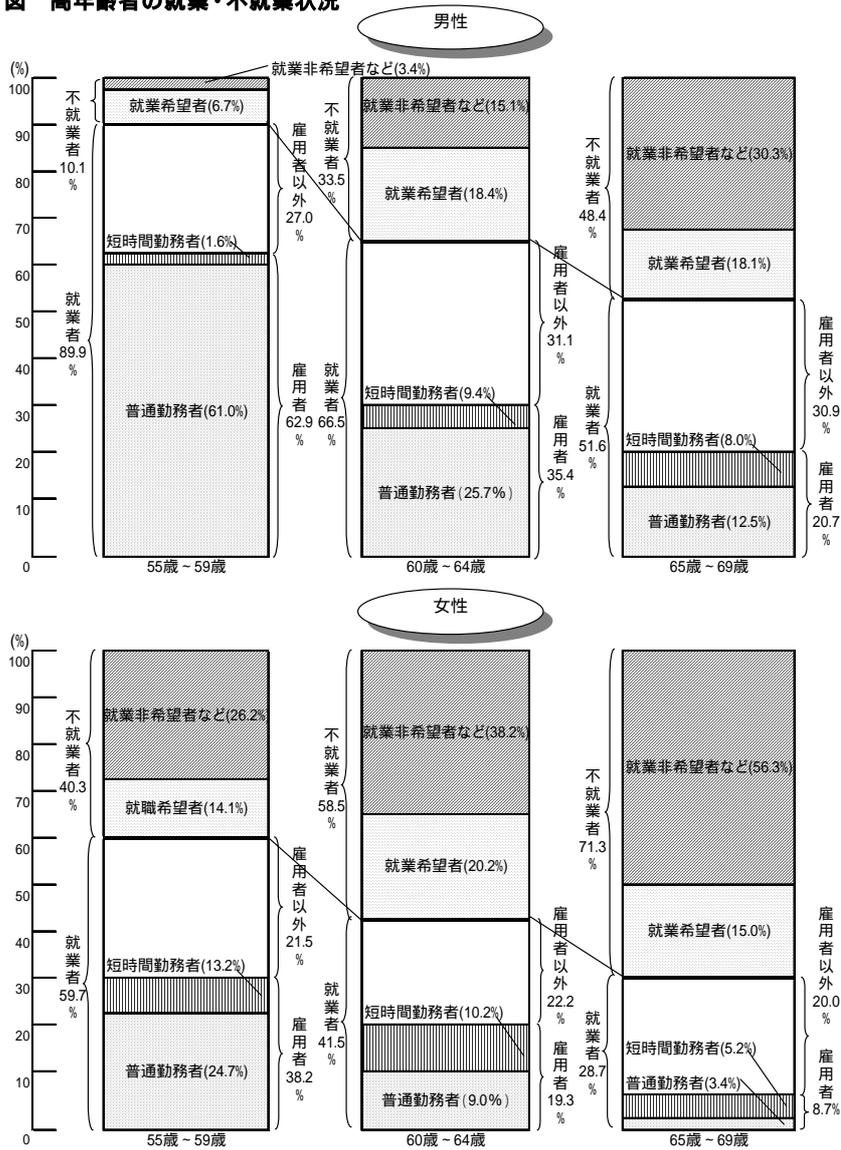
出典：OECD "Ageing and Income" (2000)

2. 高齢労働者の就業状況の特性

日本の高齢者の就業意欲は非常に高く、60歳前半層の男性は3人に2人、60歳後半層でも2人に1人以上が就業している。他方、60歳前半層男性の1割が健康上の理由で就業しないことが明らかになっており、男性の場合少なくとも65歳までは健康な限り働いて生計を立てることが当然であると考えていると理解することができる。また、60歳後半になっても、労働力率は低下するものの依然として就業意欲が高い。一方、健康上の理由で就業していない者の率も2割に上昇するなど、個人差も大きくなることを示している。短時間雇用など多様な就労機会があり、健康でありさえすれば、70歳までは働く意欲を持っていると判断できるであろう。

女性についても、60歳前半層で4割が就業し、不就業者のうち4割が「健康上」もしくは「適当な仕事が見つからない」を不就業理由として挙げている。60歳後半層でも3割が就業している。男性程ではないが高齢女性の就業意欲も中々のものがある(第4図)。

第4図 高齢者の就業・不就業状況



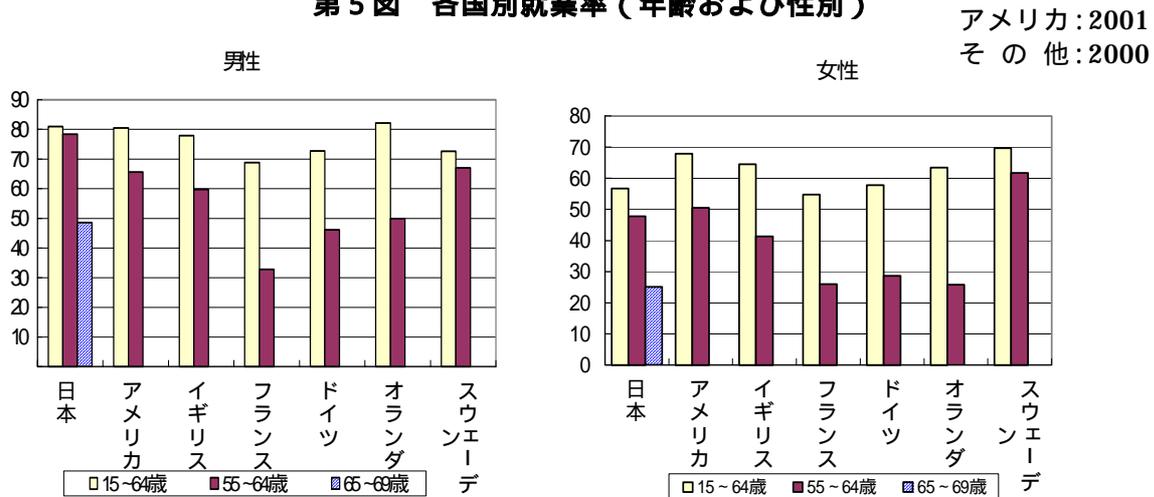
資料出所：厚生労働省「平成12年高齢者就業実態調査」

(注) 1. 「雇用者以外」には、「役員」、「任意就業者」、「自営業者」、「家族従業者」、「内職」、「不明」を含む。

2. 「就業非希望者など」には、「就業非希望者」と「不明」を含む。

第5図は、各国年齢別の就業率（就業者数／人口）を示す。男性についてみると、45～54歳層では各国での就業率に大きな違いはない。しかし55歳～64歳層では、日本が高い就業率を示しているのに対して、フランス、次いでドイツの就業率は比較的低い。女性については、45歳～54歳層でスウェーデンの就業率が高い。55歳～64歳層でもスウェーデン女性の就業率が7カ国中で最も高く、次いでアメリカ、日本となっている。フランス・ドイツ・オランダの女性の就業率は比較的低い。日本の高齢者、とくに男性の就業意欲は非常に高く、他国に比べ、活力ある高齢化を実現しやすい環境にあるといえよう。

第5図 各国別就業率（年齢および性別）

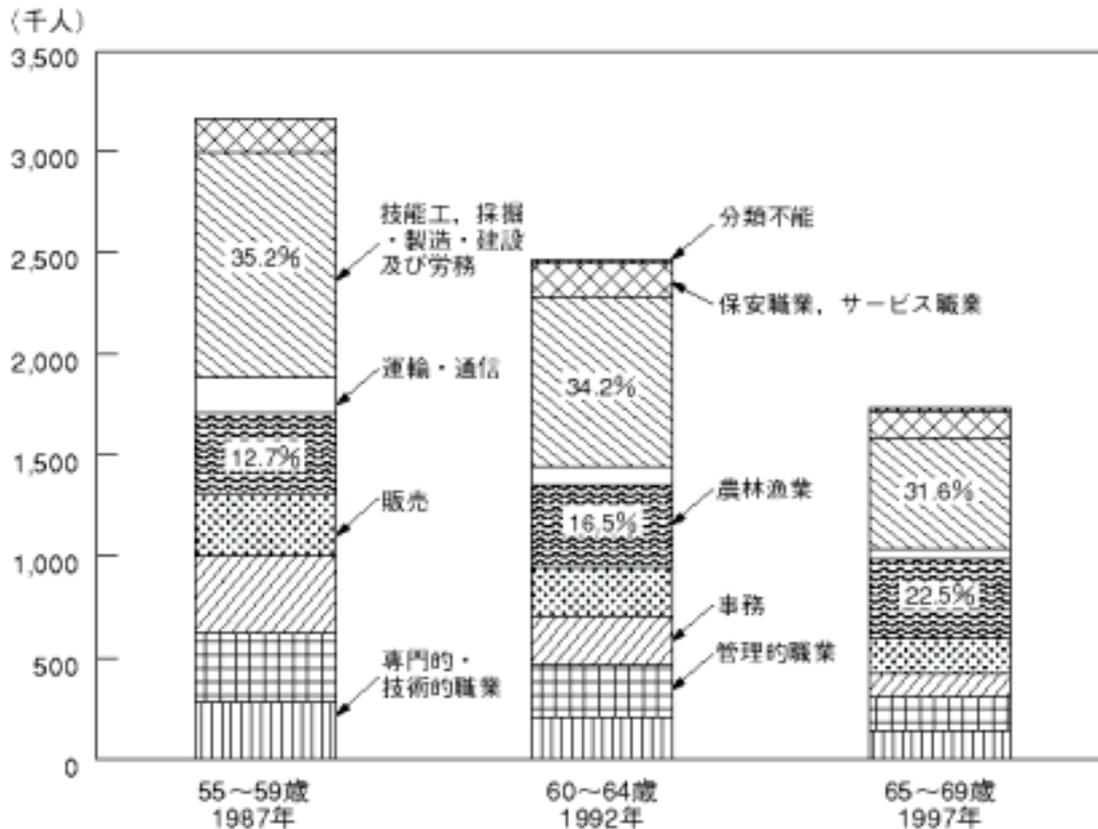


注 アメリカの「15～64歳」は、16～64歳。

資料出所 (日本)総務省「労働力調査年報2000」(EU)Eurostat, Labor Force Survey 2000 (アメリカ)U.S. Department of Labor, 2001 “Employment&Earnings.”

なお、加齢に伴って、職業別の高年齢就業者の人数と構成比がどう変化するかを5歳刻みのコホートでみてみると、農林漁業の就業者数はほぼ横ばいで、構成比は農林漁業、保安職業、サービス職業で、年を経るにしたがって上昇している。一方、「技能工、採掘・製造・建設及び労務」や運輸・通信、事務は年を経るに従って構成比が低下している。(第6図)

第6図 高齢有業者の職業別人数、構成比の推移(男性)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

- (注) 1) 数字は構成比(%)
 2) 「分類不能」は分類不能な職業で、構成比は、1987年0.1%、1992年0.5%、1997年0.5%
 保安職業、サービス職業の構成比は、1987年は5.2%、1992年6.8%、1997年7.8%、運輸・通信は1987年5.8%、1992年3.8%、1997年3.1%、販売は1987年12.7%、1992年9.7%、1997年9.9%、事務は1987年は12.0%、1992年9.7%、1997年6.7%、管理的職業は1987年は10.8%、1992年10.6%、1997年9.7%、専門的・技術的職業は1987年は8.9%、1992年8.3%、1997年8.1%。

3. 高齢者に対する企業の雇用管理とグッド・プラクティス

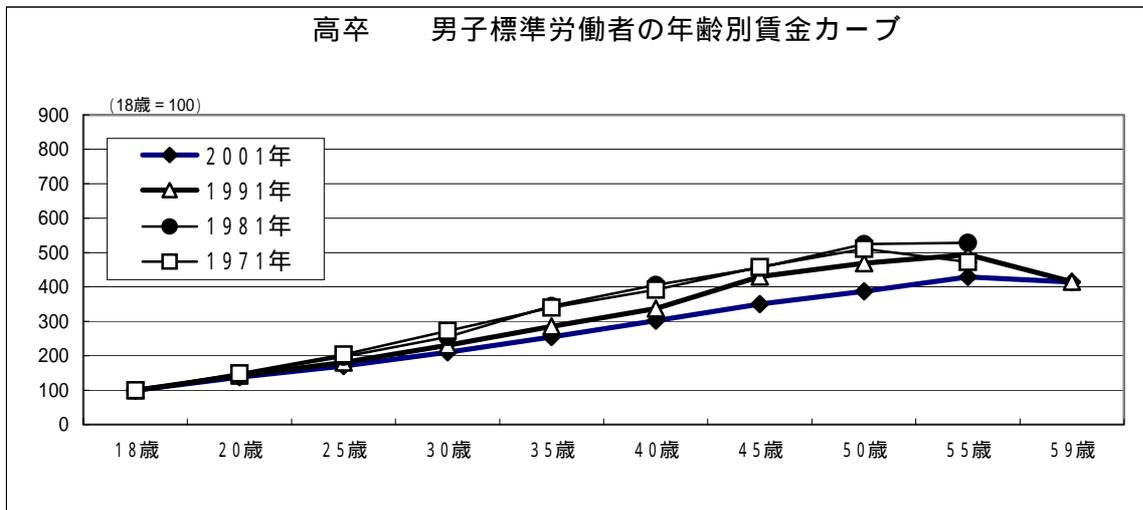
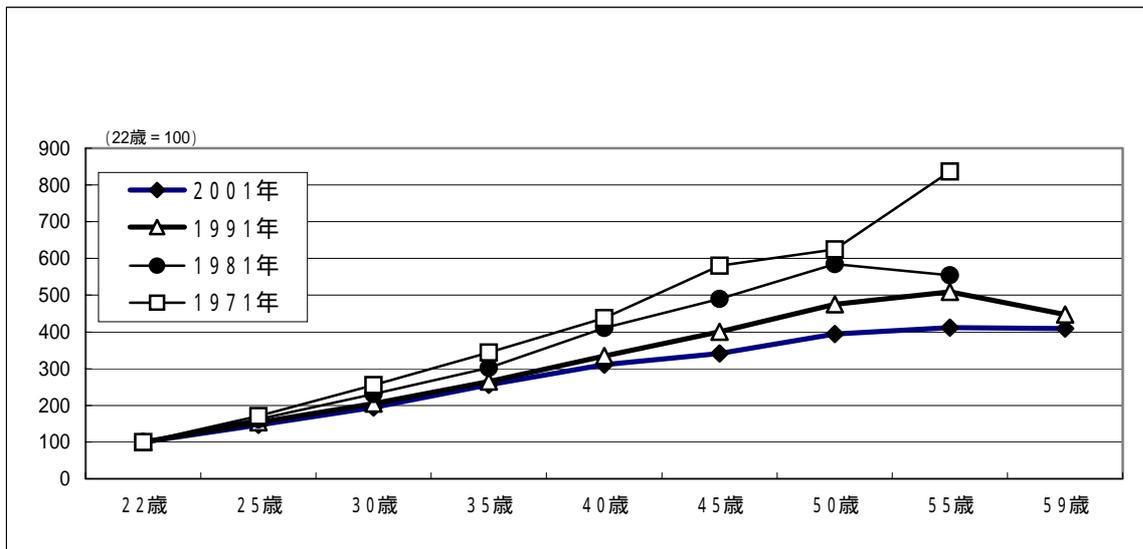
現在のところ、60歳以降の継続雇用制度の実施状況をみると、希望者全員を対象とする方式は少なく(65歳まで働ける場を確保する企業は71.8%、65歳まで希望者全員を雇用する企業は28.8%)、企業側の基準によって選別していく方式を採用する企業が多い。

具体的には、会社基準として、能力、資格、健康を重視して決定されている。一方大企業においては、60歳定年以前に関連会社等へ出向・再就職する者も多い。今後は、65歳までの雇用パターンを出来るだけ多様なものにし、早い時期から労働者に選択させることで、できるだけ多くの者に65歳までの就業を提供する方向が重要である。

65歳までの本格的就業を実現しようとするれば、企業内の年齢別に見た労働者構成がピラミッド型であることを想定した年功的賃金・処遇制度を見直す必要があり、各企業とも賃金カーブのフラット化などの賃金・退職金制度の見直しを進めている。厚生労働省「賃金

構造基本統計調査」により 1971 年、1981 年、1991 年、2001 年の男性標準労働者（学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している者）の賃金カーブを比較してみると、賃金カーブは特にここ 20 年ほどで中高年齢者を中心にフラット化が進行していることがわかる（第 7 図）。

第 7 図 男性標準労働者の賃金カーブ



処遇・ポスト等人事管理の見直し、各個人の健康やキャリアに配慮した職務内容の見直しも重要である。実際、厚生労働省「2003年雇用管理調査」によると、定年制を定めている企業（全体の 92.2%）で 60 歳台前半層に定年の引上げを行った場合の課題としては、給与体系の見直し（75.5%）、退職金制度の見直し（44.0%）と並んで、健康面への配慮（51.4%）、処遇・ポスト等人事管理の見直し（48.6%）、職務内容・作業環境の見直し（35.5%）が多くなっている。

60 歳以降はこれまでの業務から外して補助的な役割や軽易な仕事でよい、との固定観念は払拭しなくてはならない。企業の高齢者に対する低い評価を変えていくことが重要であ

る。

日本では、こうした努力で、60歳以降の雇用継続（employment extension beyond 60 years）を実施している企業や、労働者の能力や経験を定年退職年齢まで積極的に活用している企業が、グッド・プラクティスとみなされることが多い。

・高齢者雇用就業政策

1. 高齢者向け積極的雇用政策

（イ）60歳定年の定着と65歳までの継続雇用の推進

日本では、労働者が所定の年齢に達した時点で自動的に労働契約の終了が定められた制度、いわゆる定年制が広く普及している。定年制には、定年年齢までの雇用保障、労働者に受容されやすい雇用調整ルール（新卒一括採用を重視する雇用慣行の下では、加齢により多かれ少なかれ能力低下がある一方で、年功的な賃金処遇が払拭できなければ、人件費コストの面から圧迫要因となる。能力など個別事情でなく、年齢という一律的な基準をベースとした退職ルールであるため、従業員としても退職に抵抗が少ない。）という2つの側面がある。定年制19世紀の末に始まり、その後普及し、大企業では、1920年代から30年代にかけて人事・労務管理制度の一つとして確立した。中小企業でも、1950年代後半から急速に導入され、2003年1月現在、9割以上の企業（30人以上計で、92.2%）で定年制を定めている。

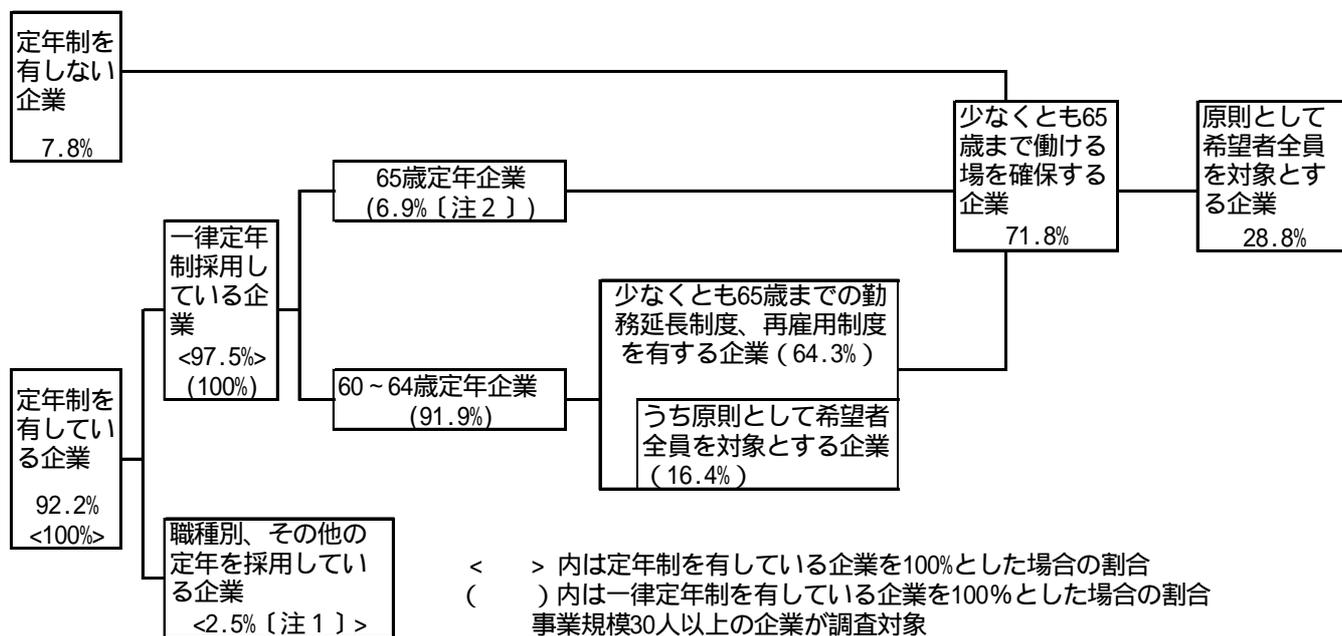
定年年齢は、第2次世界大戦後の長い期間、55歳が一般的であったが、公的年金の支給開始年齢（当時は60歳）とのギャップを埋めるため、政府は、60歳への定年延長を、1973年1月に閣議決定された第2次雇用対策基本計画（計画期間1972年～1976年度）以降、雇用政策の基本目標の一つとして掲げ、助成措置を講じつつ大企業を中心に強力に定年延長指導を行った。同時に労使の認識も進み、1980年代後半以降60歳までの定年延長が急速に進んだ。

こうした定年延長の進展に合わせ法律改正がなされ、1994年の高年齢者雇用安定法の改正により、98年4月から60歳未満定年が禁止された。

今後、少子高齢化による労働力需給の逼迫が見込まれ、被用者年金の受給開始年齢も2001年度から60歳から65歳までへ段階的に引上げが始まっている（年金受給開始年齢の引上げスケジュールは「の6 - 年金改革と就労インセンティブを参照されたい」）。65歳までの本格的就業の実現が日本の重要課題の一つとなっている。

65歳までの雇用については、「60歳プラス」方式（60歳定年を維持したまま65歳までの雇用継続に向け、を増やしていく方式）、「65歳マイナス」方式（定年年齢を65歳に引き上げ、個々人が引退年齢を決める方式）、「エイジフリー」方式の3つの方式が議論されている。現時点では、人事管理制度の抜本的見直しを伴わない「の60歳プラス」方式が広く受け入れられている。2003年1月時点で、65歳定年企業6.9%、定年制を有しない企業7.8%で、定年後の継続雇用制度を入れて少なくとも65歳まで働ける場を確保している企業は71.8%である。その中で、原則として希望者全員を65歳まで雇用する企業は28.8%となっている。（第8図）

第8図 65歳までの雇用を確保する企業割合



〔注1〕 職種別その他の定年制を採用している企業についても、65歳までの雇用を確保する企業が若干存在する。

〔注2〕 65歳を超える定年企業も若干存在する。

(資料出所) 厚生労働省「雇用管理調査」(2003年)より算出

2000年の高齢者雇用安定法改正により、事業主は、定年が65歳未満の場合、定年の引上げや継続雇用制度の導入あるいは改善などにより、65歳までの雇用を確保するための措置を講ずることに努力しなければならないとされた。こうした規定にもとづき政府は、事業主への指導及びきめ細かな相談援助、定年の引上げ、継続雇用制度の導入を行った事業主に対する助成措置、などに力を入れている。

(ロ) 再就職の促進

中高齢期において雇用がいったん中断した場合、再就職環境は厳しい。離職した高齢者については、可能な限り短期間の失業で再就職を実現することが重要であり、そのため離職前からの積極的な再就職支援が必要である。公共職業安定所では、必要な場合、事業主に再就職援助計画作成を要請するとともに、再就職援助措置を講じた事業主、再就職援助計画対象者の再就職促進を図るための体制整備を行った中小企業事業主団体及び再就職援助計画対象者を受け入れた事業主に対し、在職者求職活動支援助成金を支給している。さらに、2000年度から、雇用情勢が悪化した場合(全国の完全失業率5%以上)において、中高年(45歳以上60歳未満)の非自発的失業者及び職業訓練受講者を雇い入れる事業主に対し、1人当たり30万円を支給する緊急雇用創出特別奨励金事業を実施している。また、公共職業安定所における情報提供・相談機能の強化に努めている。

2. 能力開発と高齢者のエンプロイアビリティ

高齢化の進展に伴い労働者の職業生涯が長期化する中で、日本は経済の低迷が続き、産業構造の転換、労働移動の促進が大きな課題となっている。求人・求職者間における職業能力のミスマッチの改善が求められている。その結果、政府も、これまでのような企業が主導する長期的かつ体系的な能力開発に加え、個人が自らのキャリア形成を考え、より主体的に能力開発に取り組む必要性を強調するようになっている。労働者に対して、日本においても、企業内外を問わず通用する能力（いわゆるエンプロイアビリティ）が求められる時代となりつつある。

特に、職業紹介と職業訓練の連携による早期再就職の促進、個人の主体的な能力開発を推進するシステムの整備（公共職業安定所等に、キャリア・コンサルタントを配置するとともに、中高年ホワイトカラー離職者を主な対象として5年間で5万人程度のキャリア・コンサルタントの養成を目指す）民間教育訓練機関や大学・大学院、NPOをはじめ、あらゆる教育訓練資源の活用等による、中高年ホワイトカラー離職者等に対する、雇用に結びつく効果的な職業能力開発の推進（中高年齢者を含めた働く人すべてのIT化対応を目指した対策を含む）などに重点を置いている。

3. 雇用保障（年齢差別の禁止を含む。）

（1）定年制と解雇ルールの法制化

前述のように、定年制は定年年齢までの雇用保障機能を有しているが、日本においては、これまで解雇については法的規定がなく、「客観的に合理性のない解雇、および、客観的理由はあるが社会通念上相当として是認しえない解雇は、使用者の解雇権の濫用として無効」とする最高裁判例が唯一の基準だった。最近、不況の長期化による企業のリストラにより解雇に絡むトラブルが増加しており、その解決策として、解雇ルールを初めて法制化した改正労働基準法が2003年6月27日成立した。改正労基法は、解雇ルールについて「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したものと無効とする」と定めている。

（2）エイジフリー社会への挑戦

日本の経済社会は経済成長の低下、国際競争力の低下、弾力的な就業形態を欲する労働者の増加など、大きく変容をとげようとしている。長期雇用システム、年功賃金・処遇システムも見直しを迫られている。政府も労使も、こうした経済・雇用システム全体の変化を見据えながら、年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた取り組みを推進しようとしている。

日本においては、採用、昇進、退職と雇用管理システム全てが年齢基準に基づいて実施されている。直ちに全般的な年齢差別を禁止することは、労働市場に混乱を招くおそれが強く、中長期的観点から、職務の明確化と社会的な能力評価システムの確立、能力・職務重視の賃金・人事処遇制度の確立など賃金・人事処遇制度の見直し、能力を活かした多様な働き方を可能とする環境整備、採用と退職にかかわる条件整備（募集・採用時における年齢制限の是正に向けた一層の取組、定年の引上げや継続雇用制度の導入・改善の推進など）など、雇用システム全般の大きな見直しを図ることが必要である。

まず第一歩として、2001年、雇用対策法の中に、事業主の募集・採用における年齢制限緩和の努力義務が規定された（2001年10月施行）。そして、その実効を担保するため「年齢指針」を制定し、その周知活動、公共職業安定所窓口における求人年齢の緩和指導を通じ、募集・採用時の年齢制限撤廃を目指すこととなった。具体的目標として、政府は、公共職業安定所で受理する年齢不問求人の割合を2002年11月の12.8%から、2005年度には30%に引上げる方針を示している。

ただし、長期勤続によりキャリア形成を図るために新規学卒者などを募集採用する場合、定年年齢や継続雇用の最高雇用年齢との関係で、採用しても、労働者の十分な能力発揮や必要な職業能力が形成される前に退職することとなるような場合に、特定の年齢層以下の者を募集・採用する場合、体力、視力等加齢に伴いその機能が低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の労働者について募集及び採用を行う場合、など10項目の例外規定に該当し、事業主がその旨を官民の職業紹介機関、求職者等に説明した時には年齢制限が認められる。中高年齢者の再就職は厳しく、政府は、募集・採用時の年齢制限是正への取組みをさらに強化すべく、年齢制限を行おうとする事業主縫いにその理由の説明義務を課すなどの検討を行っている。

2000年11月にEUの一般雇用機会均等指令が採択された。EU指令は、宗教または信条、障害、年齢・性的嗜好による雇用差別を禁止する全体的な枠組みを設定し、2003年12月までに各国に法制定を求めている。但し、年齢、障害については3年延長できる。EU指令には、年齢を理由とした取り扱いの相違を正当化する規定があり、長期雇用慣行と年齢差別禁止を調和させるための均衡点をEU各国政府がどのように判断するのか、EU各国政府の対応が日本では非常に注目されている。

4. 就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保

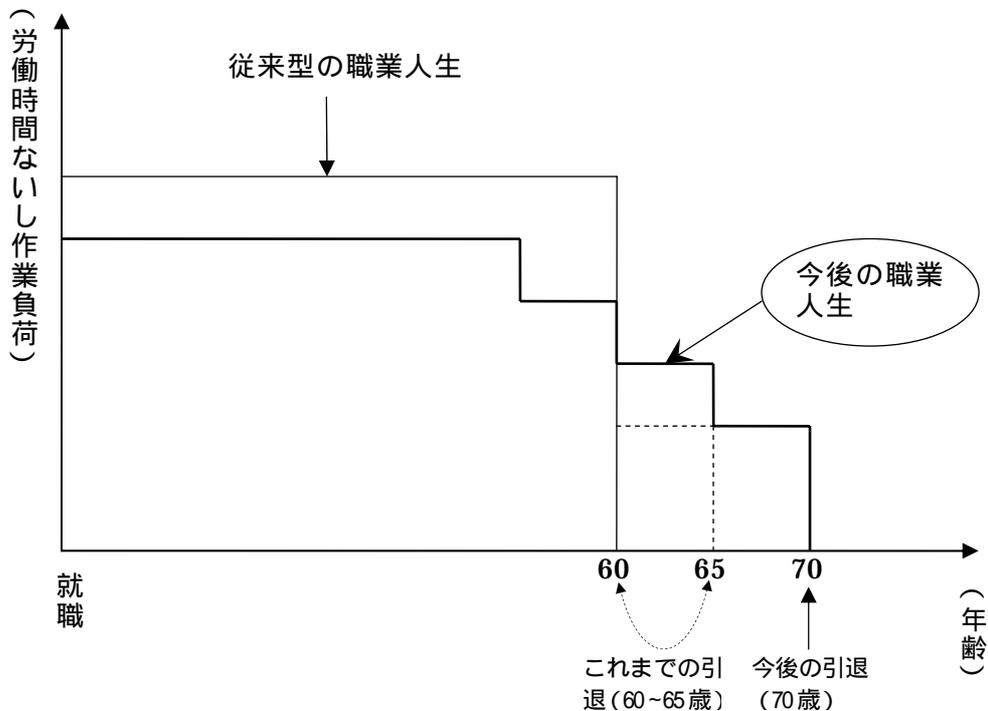
高齢者は、一般的には、就業機会が確保されれば70歳まででも働く意欲を持っているが、健康状態をはじめ様々な理由から60歳までと全く同じ働き方をすることは難しい。60歳以降の就業機会の確保に当たっては、必ずしもフルタイム勤務に限らず、短時間勤務、在宅勤務など、多様な雇用形態を開発していくことが重要である。また、引退過程にある高齢者に対し、臨時的かつ短期の就業など地域社会での日常生活に密着した仕事の提供を行うシルバー人材センター（注）を推進している。さらに、高年齢者が共同して事業を開始し労働者を雇入れて継続的な雇用・就業の場を創設・運営する場合に、経費の補助（高年齢者共同就業機会創出助成金の支給）、相談、情報の提供その他の援助を行っている。

また、高齢者でボランティア活動を行う者も増えている。総務庁「高齢者の生活と意識」によると、1980年度には、60歳以上の者のうち地域でのボランティア活動に参加している者は20.1%に過ぎなかったが、1996年度には、46.0%となっている。今後情報提供などの支援を一層充実していくことが重要である。

なお、今後とも若年者に対する良質な雇用の場の確保高年齢者雇用との両立を積極的に考えるべきで働き盛り世代の一層の時間短縮により、労働・教育・家事・余暇が平行した生活の充実を実現するとともに、短時間勤務制度により高年齢者の就業環境を改善し、高年齢者の就業率を維持・向上させる「世代間ワークシェアリング」を目指し、積極的な検討が

望まれる。(第9図)

第9図 今後の高齢者就業のイメージ



(資料出所) 清家 篤「生涯現役社会をめざして」(NHK人間講座 2003年6月~7月) P109の図に筆者が修正を加えたもの。

(注) シルバー人材センター

シルバー人材センターは、定年退職後などに、臨時、短期的な就業をしたいと希望する高齢者に対し、地域社会での日常生活に密着した仕事を提供している。おおむね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者を会員とし、家庭、事業所、官公庁などから、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事を有償で請け負い、これを希望する会員に実績に応じて提供、会員は一定の報酬を受ける。2001年3月現在総会員数は64万人。

5. グッド・プラクティス支援政策

国の財政援助を受けている事業主団体の高年齢者雇用開発協会では、以下のような事業主向けの各種のグッド・プラクティス支援策を国の委託を受けて行っている。

高齢者の雇用継続のための職域開発、人事管理制度の見直しなどについての、高年齢者雇用アドバイザー(企業における高齢者雇用のための条件整備の取組みを援助するため、経営・労務コンサルタントなどを、各都道府県支部に配置)による相談・助言、高齢者を雇用するための人事管理制度、職場改善等の具体策の作成

さらに、グッド・プラクティス事例集を随時作成している。例えば、2002年には、在宅勤務タイプ、若年者の採用難から基幹労働力の重点を若年から中高年に転換したタイ

ブ、 高齢者の専門能力を短期雇用の中で活用するタイプ、 高齢技能者をマイスターと位置付け、技能を制度として若年者に継承していくタイプ、 高齢者によるベンチャー企業の設立を目指すタイプ、 地域経済の特性を活かし、中高年の雇用の場を創出したタイプ、などに分け事例集を作成した。

6 . 年金改革と就労インセンティブ

公的年金制度は、民間被用者及び公務員については2階建てとなっており、1階が定額年金(基礎年金)、2階が報酬比例年金(民間被用者は厚生年金、公務員は共済年金)となっている。被用者以外の者は1階だけの給付となっている。(第10図)1階の定額部分(基礎年金)は、受給開始年齢が60歳から65歳への引上げ過程にあり、現在61歳である。民間企業の男性被用者と公務員は2013年に、民間企業の女性は2018年に65歳になる。受給額は、現在1人月額6万7千円である。2階の報酬比例部分の受給開始年齢は、1999年改正で、民間企業の男性被用者と公務員は2013年から2025年の間に、民間企業の女性被用者は60歳から65歳に引上げられることになった。受給モデル額(夫厚生年金40年加入、妻専業主婦で、夫婦とも65歳以上の場合)は、23.8万円(2000年度価格)となっている。なお、自営業者等を対象とする第1号被保険者の基礎年金は、従来から支給開始年齢は65歳である。

公的年金の就業促進措置としては、次のような制度がある。厚生年金給付額算定にあたり、定額部分・報酬比例部分とも加入月数が勘案される。従来の60歳前半層への在職老齢年金(ア.在職中2割カット、イ.8割支給の厚生年金額合計が22万円を超えると、賃金増加2に対し年金1を停止、ウ.賃金が34万円を超えると、賃金増加分の年金が停止)に加え、2002年4月から後半層についても、賃金と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が37万円を超えた場合は、賃金増加2に対し、年金額1を停止する。

次回2004年改正に向け、現在、公的年金が果たすべき役割、ふさわしい財政方式や財源など、総論的検討が進められている。高齢者の雇用就業政策との連携強化も大きな論点となっている。

政策概要4 公的年金制度の体系

(2002年3月末現在)

国民年金基金(加入員数79万人)		厚生年金基金(加入員数1,087万人)	適格退職年金(加入員数1,001万人)	職域相当部分
		(代行部分)	厚生年金保険(加入員数3,158万人)	共済年金制度(加入員数518万人)
国民年金(基礎年金)				
自営業者等	第2号被保険者の被扶養配偶者	民間勤労者	公務員等	
2,207万人 (第1号被保険者)	1,133万人 (第3号被保険者)	3,676万人 (第2号被保険者)		
7,017万人				

第1号被保険者(自営業者等)	第2号被保険者(民間勤労者、公務員等)	第3号被保険者(被用者等の被扶養配偶者)
20歳以上60歳未満の自営業者、農業者、学生等が加入	民間被用者、公務員等が加入	民間被用者、公務員等の配偶者が加入
保険料は定額 月額13,300円	保険料は報酬(月収)額に比例。 厚生年金の保険料率13.58%。 労使折半で保険料を負担。	被保険者本人は負担不要 夫(妻)の加入している年金の保険者が負担

資料出所:厚生労働省「平成15年度版厚生労働白書」ほか