

Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries



図表で見る年金 2011 年版:OECD と G20 諸国の退職所得制度

- 『図表で見る年金』第4版のテーマは年金、退職、平均寿命である。多くの国は、人口高齢化と長寿化に直面する中で、年金支給開始年齢を引き上げている。年金と平均余命を自動的にリンクさせている国もある。退職ではなく就労へのインセンティブ改善も、最近の年金改革パッケージによく見られる。しかし、高齢労働者向けの雇用を十分に確保することは、依然として課題となっている。
- これらの重要な政策課題に関して、5つの特別な章（年金支給開始年齢、退職行動、年金による退職へのインセンティブ、高齢労働者に対するニーズ、年金と平均寿命のリンク）で徹底分析されている。
- 本年版は、OECD 諸国の年金給付の主な特徴に関する最新情報を提供するとともに、今日の労働者の退職所得を予測している。また、国民退職所得制度の設計、年金受給資格、高齢者所得、年金制度財政、年金制度が運営される人口統計的・経済的背景、私的年金など、指標数も34へと拡大されている。
- OECD の新規加盟4カ国（チリ、エストニア、イスラエル、スロベニア）など、分析対象国は2009年版より増えている。可能な場合には、G20 の他の主要国（アルゼンチン、ブラジル、中国、インド、インドネシア、ロシア、サウジアラビア、南アフリカ）についてもデータが提供されている。これにより、欧州連合（EU）加盟27カ国のデータと合わせ、本版の対象国は43カ国に及んでいる。

年金改革全般(特に年金支給開始年齢の引き上げ)については、前版の『図表で見る年金』が2009年6月に公表されて以来、常にニュースで論争になっている。したがって、今回の2011年版が年金、退職、平均寿命、それらの繋がりをテーマにしていることは時宜にかなったものとなっている。

第I部に収録されている5つの特別な章の1つ目は「年金支給開始年齢と平均寿命、1950年-2050年」である。これによれば、OECD諸国の約半数は、すでに年金支給開始年齢を引き上げ始めているか、近い将来引き上げようと計画している。女性に関しては18カ国、男性に関しては14カ国で、年金支給開始年齢が引き上げられる。2050年には、OECD諸国の平均年金支給開始年齢は男女ともほぼ65歳に達する。これは2010年レベルから、男性で約2.5年、女性で約4年の引き上げに相当する。

平均寿命は20世紀後半にほぼ一貫して伸びている。この結果、人々が退職後に過ごす期間が長くなった。1960年～1993年には、各国の年金支給開始年齢時点での平均余命は平均で13.4年から16.5年へと伸びた。女性に関しては、退職後の平均余命は1960年から4.8年伸び、1993年には21.6年に達している。これは、ひとつには長寿化を反映したものである。しかし、この伸びの3分の1は年金支給開始年齢が引き下げられた結果である。1950年～2010年に、男性に関してはOECD加盟の10カ国が、女性に関しては13カ国が、年金支給開始年齢を引き下げている。

大半の予測によれば、今後も平均余命は伸び続ける。国連の予測では、標準的な年金支給開始年齢時点での平均余命はさらに伸び、2050年には男性で20.3年、女性で24.5年に達する。年金支給開始年齢の引き上げが将来計画されているにもかかわらず、である。実際、退職後に過ごす期間の長さを向こう40年間安定させられるだけ年金支給開始年齢を男女ともに引き上げている国は5カ国に過ぎず、さらに4カ国が女性に関してのみ引き上げる。

この分析は、標準的な年金支給開始年齢のみを対象としている。しかし、大半のOECD諸国では、人々は標準的な年金支給開始年齢前に退職する。このことは、第2章の「退職と高齢者就労の動向」で取り上げられている。平均の実効退職年齢は、1970年代と1980年代を通じて低下した。しかし、長期的な早期退職傾向には、男性に関しては1990年代半ばに、女性に関してはやや遅れて、終止符が打たれている。しかしそれでも、2002年～2007年のOECD諸国の平均退職年齢は1960年代末より4～5歳低く、男性で約63.5歳、女性で62.5歳である。予測されている2050年までの平均余命の伸びに歩調を合わせるためだけでも、実効退職年齢を男性に関しては約66.5歳、女性に関しては約66歳へと引き上げる必要がある。このことは、各国政府が直面している課題の大きさを示している。

次の2つの特別な章では、就労生活を伸ばすために政府が実行可能な政策について取り上げている。1つ目の章は「供給サイド」に注目し、年金制度に組み込まれている労働と退職へのインセンティブに関する情報を提供し、2つ目の章は「需要サイド」に注目し、高齢労働者の雇用確保策を検討している。

金銭的インセンティブが退職行動に影響を及ぼすことを示すデータはいくらでもある。したがって、第3章で論じられている「退職へのインセンティブとなる年金」は、経済的効率性の点から重要である。しかし、公平性の点からも重要である。より多く働き、より多く貢献する人には、より多くの年金を支給すべきである。同じように、おそらく本人の理由によるものではなく、早期退職を余儀なくされた人々にも、それなりの生活水準を保障する必要がある。

退職へのインセンティブを改善することが大半の年金改革の大きな柱になっているのはこのためである。OECD諸国の約半数がこの分野で対策を講じている。これらの改革として、早期退職の適格要件の厳格化、早期退職者への年金給付上のペナルティー強化、標準的な年金支給開始年齢以降の退職者に対する年金増額などが挙げられる。第3章によれば、こうした改革は効果を上げており、今なお早期退職を強く勧奨する年金制度を有しているOECD諸国は数カ国に過ぎない。しかし、大半の国は依然としていろいろな方法で自国の年金制度の金銭的インセンティブをさらに改善する余地がある。就労の長期化に報いる9つの政策提言が示されている。

需要サイドに就労長期化への障害がある場合、就労へのインセンティブを改善するための年金改革がそれほど大きな効果を上げられないこともある。第4章は、「高齢労働者の就職と雇用維持を支援」するための広範な政策を取り上げている。雇用主側には、特に高齢労働者の変化に対する適応力に関して、高齢者への差別意識という形の障害がある。年齢差別禁止法や啓蒙活動がしばしば(常にというわけではないが)効果を上げている。一部の国では依然として高齢労働者の雇用コストの高さが問題となっている。雇用主が従業員数を調整する都合のよい方法として早期退職を利用している場合もある。

高齢労働者の雇用機会が制限されている場合もある。高齢労働者の技能が低く評価されていたり、職業訓練の対象が依然として若年労働者に絞られていたりすることもある。多くの場合、就職支援を強化する必要がある。

年金支給開始年齢の引き上げをめぐる論争では、高齢労働者の雇用を増やすと若年労働者の雇用機会が減るという主張が度々なされている。しかし、こうした見方を裏付けるデータはない。実際、20代前半の雇用率と50代後半の雇用率の間には強い正の相関関係がある。意識調査によれば、高齢労働者、若年労働者いずれかの雇用率が比較的低い国では、高齢労働者が若年労働者の雇用の見通しを悪化させているという見方を支持する人がより多い。

第5章では再び年金と平均寿命の問題が取り上げられている。OECD諸国の約半数は、強制加入の退職所得制度に、年金と平均寿命の動きを自動的にリンクさせる要素を取り入れている。これは年金政策の大きな転換である。

第1に、多くの国が、公的年金制度に代わるものとして、あるいは公的年金制度に加えて、強制加入の確定拠出年金制度を導入している。第2に、一部の国は、賦課方式の公的年金制度を「見なし拠出建て方式」(notional accounts)へと変更している。第3に、2つの国が、年金の給付水準または適格要件と平均余命をリンクさせている。こうした変化に加え、任意加入の私的年金でも、確定給付型から確定拠出型への顕著な移行が見られる。

これらの変化は、平均寿命が伸びる中で年金支給コストをどのように分担していくかに大きな影響を及ぼす。このコストは今後ますます給付の減少という形で個々の退職者によって負担されることになる。第5章は、平均寿命の予測に内在している不確実性の程度を示すとともに、「年金を平均寿命にリンクさせる」政策について評価している。さらに、平均寿命の伸びが中心的な予測より速いか遅いかによって年金受給資格がどのような影響を受けるかも示している。

第I部の5つの特別の章は、全体として、OECD諸国が政府予算に対する人口高齢化の圧力の強まりに対処すべく採用している政策を網羅し、評価を行っている。多くの場合、ニュースなどで注目されているのは年金支給開始年齢の引き上げ(年金制度において最も目に見え、広く理解されているパラメータ)である。しかし、これは年金、退職、平均寿命をめぐる問題のほんの一部に過ぎない。

本報告書の第II部は、これまでの3版の『図表で見る年金』に収録されていた「年金政策指標」を更新するとともに、2009年版より指標を18増やしている。さらに、可能な場合には、分析対象も、現時点ではOECDに加盟していないG20諸国(アルゼンチン、ブラジル、中国、インド、インドネシア、ロシア連邦、サウジアラビア、南アフリカ)へと拡大している。

まず、退職所得制度の制度設計面に注目し、極めて多様な退職所得制度について記述するための分類法を提供している(第II部1)。国際比較を容易にするための年金制度の主要なパラメータと規則が提示されている。

次に、これらのパラメータと規則を用いて、異なる所得水準の男女の年金受給資格がモデル化されている(第II部2)。大半の指標は強制加入の年金制度に関するものであるが、任意加入の私的年金が広く利用されている国については、典型的な任意加入の私的年金についても分析されている。年金と年金受給者の税務上の取り扱いやそれが退職前と比較して退職後の生活水準にどのような影響を及ぼすかについて詳論されている。

年金受給資格の分析は、現役労働者が将来受ける給付額について考察するという意味で、予測的なものである。第II部3の指標は、現時点で年金受給年齢にある人々の財政状況(平均所得、所得源、貧困リスク)に注目している。

個人の財政状況の分析に続き、第II部4では退職所得制度全体の財政について分析している。官民の年金支出額、強制加入年金の拠出率、公的年金制度の拠出金収入総額などに関するデータが提供されている。

第II部5では、退職所得制度を運営しなければならない背景や事情が示されている。こうした指標として、人口統計指標(平均余命や出生率など)や平均所得が挙げられる。最後に、第II部6では、特に私的年金と公的年金の積立金に関する情報などが提供されている。

© OECD

本要約は OECD の公式翻訳ではありません。

本要約の転載は、OECD の著作権と原書名を明記することを条件に許可されます。

多言語版要約は、英語とフランス語で発表された OECD 出版物の抄録を翻訳したものです。

OECD オンラインブックショップから無料で入手できます。 www.oecd.org/bookshop

お問い合わせは OECD 広報局著作権・翻訳部にお願いいたします。 rights@oecd.org fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Visit our website www.oecd.org/rights/

