

こんにちは。毎月の「人事労務解決コラム」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【今回のテーマ】「高齢期の就労と年金受給の在り方」について

社会保険労務士事務所セオス：<http://ceoss-sr.jp>

厚生労働省年金局は2014年10月1日、第25回社会保障審議会年金部会の資料として、「高齢期の就労と年金受給の在り方」を公表しました。

その内容を見てみると、大まかな論法は以下の通りになるでしょうか。

- ① 高齢者雇用安定法の改正による希望者の65歳までの雇用を確保するだけでなく、高齢者の雇用を企業での雇用だけに求めるのは限界があります。そこで、以下のことを提言します。
 - (1) 高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革
 - (2) 地域社会の支え手として働く、「企業人」から「地域人」への円滑な移行
 - (3) 地域の中小企業において、大企業等で得た専門的な知識や技術、経験を活かす
 - (4) 65歳を超えてもさらに企業で働き続ける高齢者の活用のあり方
- ② ①を前提として、65歳まで働くことを標準とした場合の年金の制度設計の在り方を検討する必要があります。
- ③ 65歳以降も年齢に関わりなく多様な働き方での就労機会が拡大していくことを前提とした就労と年金受給の選択肢の拡大を検討する必要があります。

上記のことを踏まえ、オプション試算Ⅲで仮定している制度として、「現在は基礎年金の保険料納付を60歳までの40年間を原則としているが、平成42年度には納付期間を65歳までとして45年間を原則とすることを検討します」という内容のものです。

要は、「16年後の平成42年度には65歳まで働くのを標準モデルとして、保険料を65歳まで払ってもらう制度に切り替えたいんです」ということですね。

上記のスケジュール通り、今から16年後に65歳まで保険料納付が必要となった場合、どれほどの影響が考えられるか想像もできませんが、現在40代の方々を中心としてライフプランの大幅な変更を余儀なくされることは間違いなideでしょう。

そもそも①の提言自体に具体性がなく、どこが責任をもってその施策を進め実現するか自体が不明瞭です。その不明瞭な①を前提として②と③を展開していること自体、この話が無理があると感じる方は多いのではないのでしょうか。

