

# ジェネレーション・フリーの社会

～ 北欧型社会に学ぶ／公的年金制度を中心に ～

明治大学名誉教授 北岡 孝義

## ■はじめに/問題意識

只今ご紹介いただきましたように、本日は「ジェネレーション・フリーの社会～北欧型社会に学ぶ～」というテーマでお話させていただきます。ジェネレーション・フリーの社会というのは「世代間の一方的な依存関係の存在しない社会」という意味で、実は私の造語です。また、北欧の国には、フィンランドもあれば、ノルウェー、デンマークもありますが、以下ではスウェーデンに注目してお話をしたいと存じます。

今日ご出席の皆さんは、私と同じような年齢の方が多いとお見受けいたします。私は、数年前に明治大学を退職し、現在は年金生活をしております。皆さんの中にも、年金生活の方が多くいらっしゃるかと存じます。以下では、公的年金制度が抱える諸問題と解決策に関して考えてみたいと思います。

問題意識を整理します。現在の公的年金制度の問題点については、ご存知の方も多いと思います。現行の公的年金制度は、現役世代が退職世代を支える世代間扶養に基づく年金制度です。賦課方式の年金制度と呼ばれています。その年金制度が少子高齢化の進展で行き詰まっています。年金財政の悪化と言う形で問題が顕在化しています。1つの解決策として、高齢者に生涯頑張ってもらいたいことが考えられます。そのためには、高齢者が働くことに生きがいを感じるような社会の構築が不可欠です。そうした社会の構築は、大きな社会変革が求められます。したがって、時間のかかることであり、いつ実現するかわかりません。もう1つの解決策は、制度の変更です。世代間扶養の賦課方式を廃止し、積立方式へ移行することです。積立方式というのは、退職した後の生活を、現役時代に自分自身が積み立てた資金とその運用益で賄おうと言う制度です。自分が自分の老後を支える、それが積立方式です。しかし、現行の賦課方式から積立方式への移行は現実問題としてかなり困難で、また積立方式そのものも大きな制度的問題を抱えています。

それでは、どうすればよいのでしょうか。高齢者には厳しい話ですが、少子高齢化の社会的コストを退職世代が負担するしかありません。事実、政府もその方向で舵を取っています。日本もスウェーデンも、少子高齢化の社会的コストを退職世代が負担するという点では同じです。その負担の具体化が、日本では「マクロ経済スライド」、スウェーデンでは「自動財政均衡メカニズム」と呼ばれる制度です。

その他のスウェーデンの年金制度にも注目する点が多々あります。スウェーデンでは、賦課方式を取りながらも世代間の依存関係をなくそうとする「みなし積立方式」の採用や退職世代の生活の安定を保障する「保証年金」の制度が工夫されています。また、公的年金制度の簡素化も行っています。こうした点は、スウェーデンの公的年金制度の特徴と言えます。スウェーデンの年金制度には、できるだけジェネレーション・フリーの社会に近づけようとする政府の姿勢が見られます。この点が日本と異なる点です。

以下では、日本とスウェーデンの公的年金制度改革を紹介しながら、ジェネレーション・フリーの社会の観点から、両国の公的年金制度の違いについてもお話をしたいと存じます。

## 1. ジェネレーション・フリーの社会とは

最初に、ジェネレーション・フリーの社会について考えてみます。ジェネレーションは世代、フリーは「自由な」あるいは「依存しない」という意味です。ジェネレーション・フリーの社会は、直訳すれば「世代間の一方的な依存関係が存在しない社会」です。現在の退職世代の年金給付は、国民年金の給付の一部に税金が投入されていますが、主として現役世代の支払う年金保険料によって賄われています。平たく言えば、現役世代が退職世代を支えるという仕組みです。この制度は、何らかの社会的負担を特定の人たちに背負ってもらうという点で、ジェネレーション・フリーではありません。

賦課方式の公的年金制度は、現役世代の人口が多く退職世代の人口が少ない時代はよかったです。しかし、少子高齢化が進むと、賦課方式の年金制度の維持が難しくなります。

何らかの社会的負担を特定の人々に背負ってもらう関係は年金問題の他にも多々あり、典型的な問題が家事・育児です。最近はかなり理解が進んでいますが、今でも現実問題として家事・育児の仕事を女性が担っている家庭が多いように思います。昔から日本の社会的慣習になっているようです。公的年金制度も専業主婦を第3号被保険者として、事実上そうした社会的慣習をサポートしています。

こうした社会的慣習は、良いか悪いかの問題ではなく価値判断の問題と言えます。「男性が外で働き、女性が家庭を守る」ことは日本の美徳と考える方も多くいらっしゃる。しかし、そうした社会的慣習がうまく回っていた時代は良かったけれども、今はどうでしょうか。働きたいと考える女性も増えてきています。さらに、重要なことは、夫が働くだけでなく妻も働かなければ家族を支えられない時代にもなっています。そうしたこともあって、近年は女性の就業率が急速に高まっています。さらに、1999年には男女共同参画社会基本法ができました。こうした社会変化の中で、家事・育児を女性に委ねるといった社会的慣習はもはや機能しない社会になってきました。

この問題にジェネレーション・フリーの考え方を適用すると、家事・育児の仕事を女性のみにも頼ることのない社会を創ろうということになります。何らかの社会的負担コストを特定の人に背負ってもらう慣習なり制度は、社会変化が起きればうまく機能しなくなる。そこで、そういう依存関係のない社会を創っていかうというのがジェネレーション・フリーの発想です。

スウェーデンも戦前は家族主義でした。女性は家であって家事・育児を担うという考え方でした。しかし、戦後の経済成長期の人手不足で、女性も働きに出ることになりました。それに伴い女性が家事・育児を担うことが難しくなり、現在では家事・育児は女性が担うのではなく、国が担いその責任主体は政府であるという考え方が浸透しております。そして、そうした考え方が国の制度として具体化されています。

当然ですが、日本にはスウェーデンと違い、長い歴史の中で育まれた日本の考え方があるでしょう。「男性が外で働き、女性が家庭を守る」という家族の在り方を重視してきました。ただ、そうした家族の在り方も、いつかは大きな社会変化が起きてうまく機能しなくなる可能性がある。家族の在り方を変えなければ社会が機能しなくなる。そうした時代が来るという点にも目を向けてもらいたいと思います。

## 2. 世代間扶養～現役世代が退職世代を支える賦課方式の公的年金～

日本の年金の話に戻りますと、現在の公的年金制度は世代間扶養の制度ですが、少子高齢化の進展によって、そうした世代間扶養の年金制度を維持することが困難になってきています。もうこれ以上、現役世代は退職世代を支えきれないというわけです。

皆さんご承知のことだと思いますが、世代間扶養の問題について具体的なデータで確認してみましょう。日本の人口構成を見ますと、下の図にあるように、1950年～1970年頃まではピラミッド型でした。それが2020年～2050年になると、逆ピラミッド型になっています。ピラミッド型では、多い現役世代が少い退職世代を支えることができますが、逆ピラミッド型になるとそれが非常に難しくなります。

1人の退職者を現役世代の何人で支えるかを比較してみます。1975年は現役世代7.7人(おみこし型)、2015年になると現役世代2.1人(騎馬型)、2050年の見通しは現役世代1.2人で(肩車型)で1人の退職者を支えることとなります。

### ジェネレーション・フリーの社会

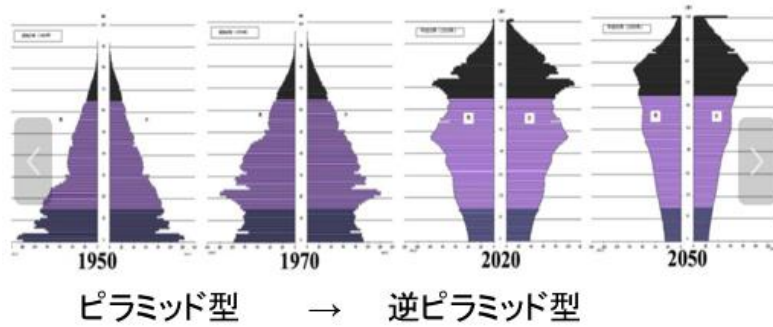
ジェネレーション(Generation): 世代  
フリー(Free): 自由な、依存しない

〈直訳〉 世代間の一方的な依存関係が  
存在しない社会

〈ジェネレーション・フリーの公的年金制度〉

「退職世代の年金給付が、現役世代の支払う  
年金保険料によって賄われる」 ことのない  
完全な積立方式の年金制度

## 日本の人口構成 総務省統計局



さらに以前と比べて退職後の余命も長くなっています。定年制に関しては、1990年までは55歳定年とされておりましたが、1995年から60歳定年になっています。これをもとに退職後の平均余命が何年あるかを見てみますと、下の表からわかるように、2019年では男性は退職後21.4年、女性は27.5年の余命があります。これに対し1960年では男性は退職後10.3年、女性は15.2年でした。退職後の平均余命は男女ともほぼ倍になっています。

### 平均寿命と退職後の平均余命

平均寿命	(年)		退職後年数	(年)	
	男	女		男	女
1955年	63.60	67.75	1955年	8.6	12.8
1960年	65.32	70.19	1960年	10.3	15.2
1965年	67.74	72.92	1965年	12.7	17.9
1970年	69.31	74.66	1970年	14.3	19.7
1975年	71.73	76.89	1975年	16.7	21.9
1980年	73.35	78.76	1980年	18.4	23.8
1985年	74.78	80.48	1985年	19.8	25.5
1990年	75.92	81.9	1990年	20.9	26.9
1995年	76.38	82.85	1995年	16.38	22.85
2000年	77.72	84.6	2000年	17.72	24.6
2005年	78.56	85.52	2005年	18.56	25.52
2010年	79.55	86.3	2010年	19.55	26.3
2015年	80.75	86.99	2015年	20.75	26.99
2018年	81.25	87.32	2018年	21.25	27.32
2019年	81.41	87.45	2019年	21.41	27.45
2040年(推計)	83.27	89.63	2040年(推計)	23.27	29.63

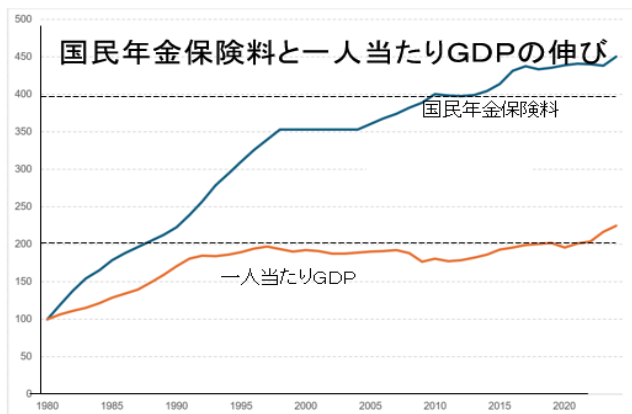
1つは、元気な高齢者には生涯働いてもらうということです。皆さんの中にはあまりきつい仕事でないならば、もう少し働いてもいいと思っておられる方も多いかと存じます。高齢者が働き続けるということは、年金給付額を減らせるので、現役世代の負担軽減に繋がります。賦課方式の公的年金制度を維持できる可能性が期待できます。

### 世代間扶養から脱却するための 2つの方向性

- **高齢者雇用の促進—世代間扶養の軽減**  
高齢者が働き続けるということは、賦課方式の公的年金制度を維持したまま、現役世代の負担の軽減に繋がる。
- **積立方式の公的年金—世代間扶養の廃止**  
現役世代は、原則、現役時代に積み立てた自らの年金保険料総額をもとに退職時の年金の給付を受ける。

また、下の図にあるように、国民年金の保険料(定額)も増額しています。2020年の保険料(16,540円)は、1980年の保険料(3770円)の4.3倍に増えているのに対し、この間の国民1人当たりのGDPは約2倍にしか増えていないのです(1980年の保険料及び1980年の1人当たりGDPを100として図示しています)。

このような事態を踏まえて、政府も大変な危機感をもっています。この問題への対応には2つの方向性が考えられます。



もう1つは、積立方式による公的年金制度です。この制度のもとでは、現役世代は原則自らが現役時に積み立てた年金保険料の総額とその運用益をもとに、退職時の年金給付を受け取る制度です。その間、積み立てた保険料と運用益の管理と保険金給付の事務を国が責任を持って請け負う制度です。

以下、生涯現役、高齢者の働き方の問題と積立方式の年金制度について考えてみましょう。

### 3. 高齢者雇用の促進、働き方改革

高齢者の雇用を進めていくためには、今の高齢者の雇用環境ではどうにもなりません。高齢者の皆さんが積極的に働きたいと思ってもらうには、政府が音頭をとって高齢者のための働き方改革を進める必要があります。

まず定年制の廃止です。日本では当たり前のように定年制がありますが、米国や欧米の一部は、定年制は年齢による差別であるとの理由で定年制を廃止しています。OECD加盟国38カ国の中で定年制を採用している国は日本と韓国のみで、OECDは今年の1月に日本に対して定年制廃止を提言しています。

次に雇用形態です。日本ではこれまで終身雇用、つまりメンバーシップ型雇用になっています。メンバーシップ型というのは、あなたは我々組織のメンバーになったのだから、様々な仕事を経験し、時には無理をしても頑張ってくれと要請され、さらに転勤の要請があっても断りきれないのです。一方、ジョブ型というのは、はっきりしていて、特定の仕事に対して雇用されるのです。この仕事をやってもらうためにわが社に来てもらっている、というものです。仕事の内容・範囲が明確です。高齢者にとっては、メンバーシップ雇用よりもジョブ型のほうがやりやすいと思います。ジョブ型雇用の推進によって、労働時間など柔軟な雇用形態を高齢者に提供できると思います。

#### 高齢者雇用の促進

##### ～多様な働き方改革の必要性

- 定年制の廃止
- メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用
- 柔軟な雇用形態(労働時間など)
- 高齢者のリスクリングの場の提供

皆さんは「福祉的雇用」という用語をご存知ですか。現在は60歳定年がほとんどですが、「高齢者雇用安定法」によって企業は65歳までの継続雇用が義務化されています。その5年の継続雇用の実態は何か。定年を迎えた後は大した仕事をさせないで5年間平穩に勤務してもらう。政府が継続雇用せよと言うので仕方なく5年間、福祉的意味合いで雇用しているというのが5年間の継続雇用の大方の実態です。その実態が「福祉的雇用」と呼ばれるのです。もったいない話しです。現在、「高齢者雇用安定法の改正」で、70歳までの継続雇用や70歳定年が企業の努力目標になっています。いずれ、70歳までの雇用が義務化される時代がくると思います。企業は高齢者の経験や知恵をいかに生産性の向上につなげるか、高齢者の働き方改革は、高齢者に対する企業の意識改革こそが本丸です。

さらに、高齢者雇用を推進するためには、リスクリングが不可欠です。とくに、高齢者にとって苦手と言われるICT教育が重要です。高齢者のリスクリングの成功例として、徳島県上勝町の株式会社「いろどり(彩り)」がよく知られています。この会社は、和食の添え物である葉っぱのビジネスを行っています。創業者は市役所出身の方で、高齢者を対象にICT教育を行いました。その結果、高齢者が会社の情報ネットワークをりっぱに運営し、会社を大きく成長させました。高齢者はICT技術に弱いと言う通念を打破し、逆転の発想で見事に成功した事例です。高齢化が進む上勝町で、高齢者のリスクリングによって、高齢者に働き場を提供するだけでなく高齢者が会社の成功のエンジンとなった事例です。

スウェーデンでは、高齢者のみならず現役の労働者に対しても、政府主導でリスクリングを行っています。スウェーデンは失業率が日本と比べてはるかに高い国です。時には7~8%にもなっています。政府は企業による社員の解雇を積極的に認めています。会社に貢献できなくなった社員は退職してもらうのもやむを得ない、という考えです。一見、働く人にとって厳しいように思えますが、その代わりに会社を解雇された人は政府が面倒を見ます。政府は失業者に対して働いていた時の収入と同程度の失業手当を給付します。失業手当給付の条件として、失業者は、原則1年間、リスクリングを行うことを義務づけられます。失業者がリスクリングを終えれば、政府は再就職の援助をするのです。これはスウェーデンの「積極的労働市場政策」と呼ばれる政策です。

スウェーデンは残業もないのになぜ労働生産性が高いのか、とよく言われます。スウェーデン政府は、生産性の低い企業から労働者を退出させ、退出した労働者にリスクリングを行い生産性の高い企業に移動させる。こうした雇用の流動化を政府主導で行っているのです。政府主導の雇用の流動化政策こそがスウェーデンの高い労働生産性をもたらしていると言われていました。

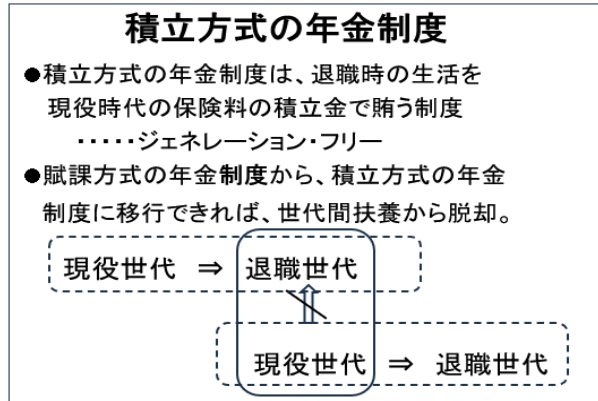


#### 4. 積立方式の年金制度／ジェネレーション・フリーの年金制度

少子高齢化の時代において、世代間扶養から脱却する方策の1つである積立方式の年金制度について考えてみます。積立方式は、現役世代が自ら現役時に積み立てた年金保険料の総額とその運用益を退職後の年金に充てる年金制度です。

積立方式の年金制度のもとでは、世代間扶養の必要はありません。完全にジェネレーション・フリーの年金制度と言えます。

しかし、積立方式で問題なのは急激なインフレになった場合には、積み立てた保険料総額の実質価値が大幅に下落し、退職後の生活を賄うことができなくなります。日本では1942年に年金制度が始まったのですが、そのときは積立方式の年金制度でした。ところが戦後に大インフレが起こり、制度は破綻してしまいました。積立方式は将来において大きなリスクを抱えているのです。



### 積立方式の問題点

- 賦課方式から積立方式への制度移行期に現役世代は  
**賦課方式の保険料+積立方式の保険料の二重の負担を強いられる。**
- 急激なインフレが生じた場合に、自らの保険料の積立金と運用益だけでは、退職時の生活を賄うことができない。

加えて賦課方式から積立方式に制度変更ということになると、その移行過程において、現役世代は自分の老後のための積立方式の保険料に加え、今の退職世代のための賦課方式の保険料も負担するという、二重の負担を強いられます。これが積立方式の最大の問題です。

以上のような理由から、現行の賦課方式の年金制度から積立方式への移行は困難です。

それではどうするか。賦課方式を維持しながら、様々な対策を取り入れ、現役世代と退職世代の一時的な依存関係

を軽減していくありません。

少子高齢化が進展していく中で、現役世代にこれ以上負担を求めることは不可能です。少子高齢化の社会的コストは、退職世代が負担するしかありません。この点は、日本もスウェーデンも同じスタンスです。問題はどのようにして退職者世代が少子高齢化の社会的コストを負担していくか。その方策が、日本では「マクロ経済スライド」、スウェーデンでは「自動財政均衡メカニズム」と呼ばれる制度的工夫です。次にそれらの制度を紹介しましょう。

### 賦課方式の年金制度の改革

- 賦課方式の年金制度から積立方式の年金制度への移行は困難。
- 賦課方式を維持しながらも、少子高齢化の影響、現役世代と退職世代の一時的な依存関係を軽減することができるか。  
ジェネレーション・フリーに近づけることができるか。

→→ 日本   マクロ経済スライド方式  
→→ スウェーデン   自動財政均衡メカニズム

#### 5. 日本の公的年金制度／マクロ経済スライド

現行の賦課方式の年金制度のもとで、これ以上現役世代の人たちに負担を求めることはできないとすれば、少子高齢化による社会コストを退職世代が負担するしかありません。すなわち、年金給付額の減額です。具体的にどのように減額するかと言うと、その仕組みが「マクロ経済スライド」です。

「マクロ経済スライド」は2004年の年金制度改革の時に導入されたもので、少子高齢化が進展する中で長期の年金財政の均衡を目的としたものです。導入時の2004年から100年かけて年金の保険料収入と退職者への年金給付が等しくなるように穏やかに年金給付額を調整していこうと言うものです。

年金給付に関しては、物価上昇によって年金生活者の生活が実質的に低下しないように、物価スライド制があります（最初は賃金スライド）。物価スライドは、物価が上昇した場合に年金給付額もその分上昇することによって年金生活者の生活の低下を防いでいます。「マクロ経済スライド」は、その物価上昇による年金給付の上昇率を抑制する働きをします。この「マクロ経済スライド」の調整率は、少子高齢化

の影響、すなわち年金保険の加入者の減少率と平均余命をベースに決定されます。

### 日本におけるマクロ経済スライド

- マクロ経済スライドは、少子高齢化が進展するもとで、長期の年金財政の均衡を目的。
- 物価スライドから、物価や賃金が上昇した場合に年金給付額も上昇。しかし、年金財政の均衡をはかるために、自動的に上昇率を抑制。
- 2024年度の場合、物価上昇率3.1%は、年金給付の上昇率に反映されるところだが、マクロスライド調整率が0.4%で、年金給付の上昇率は2.7%に。

ば年金給付もそれに応じて減少することになります。ただし、年金給付が減少する場合は、「マクロ経済スライド」の調整は行われません。

年金受給者は、年金給付の名目額を減らされることに非常に抵抗感がある。そこで政府は、年金受給者の声や政治的な動きも考慮し、物価スライドを一時的に棚上げにする特例措置を講じました。デフレでも年金給付を下げないわけです。しかし、その後もデフレが続くので、今度は特例措置を解消し年金給付の減額を行いました。また、「マクロ経済スライド」も、繰り延べた分も含めて発動することになりました。

このように、物価スライドや「マクロ経済スライド」の発動は厳格なものではありません。政府は、年金財政の均衡と年金給付の大幅な減額回避という政治的配慮のトレードオフに直面し、そこに政府の裁量の余地が生じます。また、調整率算定の複雑さも相まって、「マクロ経済スライド」はなかなか国民には理解されにくい制度です。このように、政府の裁量や制度の複雑さが国民の公的年金制度の理解を困難にしています。この点が公的年金制度に対する国民の不安を助長しているのではないかと思います。

## 6. スウェーデンの公的年金制度～自動財政均衡メカニズム～

スウェーデンも日本と同じように、少子高齢化の進展により、年金保険料総額の減少、退職世代への年金給付額の増大のリスクが高まっていました。年金財政が悪化し、債務が資産を上回る可能性があったのです。このような状況において、スウェーデンは、1999年の公的年金制度改革の一環として、年金給付額の調整を目的とした「自動財政均衡メカニズム」を設けました。これは、毎年公的年金のバランスシートを作成し、年金債務が資産を上回れば、上回った分だけ退職世代の年金給付を減額するという制度です。スウェーデン政府はこれを厳格に実施しますので、退職世代にとっては大変厳しい制度と言えます。もっとも、2008年に起こったリーマン・ショック時は、債務が資産を上回ったのですが、「自動財政均衡メカニズム」を発動するということはありませんでした。

また、スウェーデンでは現役世代の納める年金保険料を積み立て、これに運用益として賃金上昇分をプラスして個人の年金総額を帳簿に記録していく「みなし積立方式」を採用しています。年末になると、今までの年金総額はこれくらいで、今退職するとすればもらえる年金はこれくらい、という通知がくるのです。実際の現役世代の年金保険料は退職世代の年金給付に充

今年度（2024年度）の話をしますと、昨年度の物価上昇率が3.1%でしたので、本来ならその分年金給付の上昇率に反映されるわけです。しかし、そこに0.4%の「マクロ経済スライド」の調整が入り、年金給付は3.1%上昇するところ減額され、2.7%の上昇に抑えられるわけです。ただし、賃金・物価上昇率が小さく、「マクロ経済スライド」による調整を行うと前年と比べ年金給付が減少する場合は「マクロ経済スライド」は発動されません。

では経済がデフレになり物価が下がったらどうなるのか。物価スライドが適用されると、物価が下がれ

### マクロ経済スライドの問題点

- ・マクロ経済スライドの制度の複雑さ  
マクロ経済スライドの仕組みが複雑。国民に理解されにくい。
- ・マクロ経済スライドの恣意性  
政府は年金財政の均衡を100年の長期で達成することを目的とし、その中でマクロ経済スライドが発動される。かなり政府の裁量が働く可能性が大。

### スウェーデンの自動財政均衡メカニズム

- スウェーデンでは、公的年金のバランスシートを毎年作成し、債務超過になった場合に赤字分だけ退職世代の「みなし運用益」を減らし、年金収支を均衡させる。
- これを国会の承認を得ることなく、自動的に実施。  
→→→ 現役世代の負担は生じない！

てられるのですが、現役世代が退職時に受け取る年金給付額は積立方式を基準に計算されます。

## 7. まとめ/日本とスウェーデンの比較

スウェーデンの「自動財政均衡メカニズム」はルールのわかりやすく、日本の「マクロ経済スライド」は裁量的でわかりにくいように思えます。また、退職世代にとっては、日本よりもスウェーデンのほうが厳しいと思います。しかし、非常に困った人への制度設計はできています。スウェーデンには、「保証年金」の制度がありまして、保険の加入期間が短い人、所得が低かったことが原因で年金給付額が一定の水準に達しない人に対しては、最低限の年金給付を国が保証しているのです。この点、日本は曖昧です。

### 年金改革：日本とスウェーデン

「日本は裁量」、「スウェーデンはルール」

- ・日本は裁量が働くことによって制度を逐次改良、結果として制度が複雑。国民の不安を招く。
- ・スウェーデンはルールに基づく改革により、制度が分かりやすい。国民の安心に繋がる。スウェーデンは社会変化による影響を退職世代が受けることを、保証年金によってカバー。

スウェーデンは、賦課方式からの脱却が困難ならば、賦課方式を採用しながらも個人ベースで世代間扶養のない積立方式に近い形の年金制度を構築しています。また、その年金制度のもとで生活できない人たちには税金投入によって生活できるように保障する。それがスウェーデンの年金制度です。ジェネレーション・フリーの社会を目指した年金制度と言えます。

一方、日本には賦課方式から脱却するという考え方は、あまりないように思います。現役世代は子供、退職世代は親、子供が親の面倒を見るのは当たり前と言う価値観が根底にあるように思います。初めに述べま

したように、第3号被保険者、専業主婦への年金給付の問題も、根底には日本の家族観が反映しているように思います。重要なことは、少子高齢化と言う社会変化がそうした日本の家族観に基づく公的年金制度の変革を求めていると言う認識だと思えます。

スウェーデンは、とっくの昔から日本のような家族観から脱却しています。育児・教育そして介護の責任主体は、家族ではなく政府なのです。老後の生活を保障する年金制度も、可能な限り賦課方式からの脱却を試みています。日本の公的年金制度の将来を考える上で、ジェネレーション・フリーの社会を志向するスウェーデンの年金制度は大いに参考になるものと思います。

### 【質疑応答】

**Q1**：先ほど、スウェーデンでは「みなし積立方式」がとられているとの説明があったが、日本も「みなし積立方式」ではないか。すなわち、年金保険料は報酬月額をベースに算定され、年金給付額も現役時の報酬総額がベースになるので、現役時に支払った年金保険料と退職時の年金給付額が見合っている。両国に大きな違いはないのではないか。

**A1**：日本では、厚生年金の保険料は報酬月額に保険料率を掛けて求められます。保険料率は、今までに何度も引き上げられてきました。年金保険料率は過去において頻繁に改定されています。また、年金給付の報酬比例部分の給付乗率も変わります。したがって、日本では、実際に支払った年金保険料総額と年金給付額は対応しません。その意味で日本の厚生年金はスウェーデンのような「みなし積立方式」ではありません。

**Q2**：経済成長により現役世代の報酬が上がると、保険料の負担はどうなるのか。

**A2**：厚生年金の保険料算定の基礎になる保険料率は、私たちが就職した頃は、10%前後だったのですが、その後上り続けてきました。ただし、これ以上現役世代に負担を強いることはできないということで、平成29年(2017)の18.3%を上限にして、今は固定されています。したがって、今後、保険料率は上がることはないと思います。しかし、当然のことながら、経済成長によって現役世代の報酬が全体的に増えるなら保険料は上がります。

政府は5年に1度、公的年金制度の財政検証を行っています。少子高齢化の進行度合いや経済動向の予想をもとに、様々なシナリオを想定して将来の年金財政の見通しを検証しています。これらの検証結果を踏まえ、「マクロ経済スライド」の調整率などを決定します。様々なシナリオのうち将来どのシナリオが実現するのかわからないので、年金給付額も予想し難いと言えるでしょう。

**Q3**：自分自身は年金の仕組みはあまり分かっていない。公的年金の財源としては、徴収した保険料以外に国の税金から補填していると聞いています。このような年金財政の仕組みや収支について自分で調べてみたいと思うが、どこにアプローチすればよいか。

**A3**：公的年金の財源には、保険料収入のほかに国庫負担と年金積立金があります。国民年金（基礎年金）の国庫負担については、平成21年（2009）に、これまでの3分の1から2分の1に引き上げられました。

公的年金制度や年金財政について勉強するには、厚生労働省や日本年金機構のホームページがいいと思います。ただし、日本の公的年金制度は複雑で分かりにくいと思います。その意味では、なぜ現行のような年金制度に至ったかを理解する方がわかりやすいでしょう。時間はかかりますが、歴史的アプローチ、すなわち、日本の公的年金制度の歴史から調べていく方法をお勧めします。

## 北岡 孝義（きたおか たかよし）先生のプロフィール

明治大学名誉教授、広島大学名誉教授

### ● 経歴

1950年大阪生まれ

専門分野：金融・ファイナンスの実証分析

神戸大学大学院経済学研究科博士後期課程中退

広島大学経済学部教授、明治大学商学部教授

広島大学名誉教授、明治大学名誉教授、経済学博士

### ● 主な著書と最近の論文

#### 【主な著書】

『スウェーデンはなぜ強いのか』 PHP 新書、2010年。

『Eviewsで学ぶ実証分析の方法』（共著）日本評論社、2013年

『Eviewsによるデータ分析入門』（共著）東京図書、2013年

『ジェネレーション・フリーの社会』CCCメディアハウス、2015年

#### 【最近の論文】

Improved prediction of new COVID-19 cases using a simple vector autoregressive model: evidence from seven New York state counties, *Biology, Methods & Protocols*, Vol.8 Issue 1, 2023, Oxford Academic Press. (共同論文)