

【年金制度改正の論点（在職老齢年金制度）】

長寿リスクが増すなかで就労や繰下げ受給の壁に ～制度縮小・廃止とともに公的年金等控除の見直しも検討すべき～



経済調査部 エコノミスト
前田 和孝

ポイント

- 在職老齢年金制度は、就労行動への影響と世代間および高齢世代内の公平性の2つの観点からこれまで見直しが行われてきた
- 在職老齢年金制度による年金支給停止分は繰下げに伴う増額の対象にならないため、できる限り長く働き、繰下げ受給で長寿リスクに備えるという選択を阻害している可能性がある
- 制度廃止に伴う将来世代への影響を限定的にとどめるのであれば、厚生年金の適用拡大などと組み合わせることも選択肢。また、所得再分配機能を高める観点から公的年金等控除の見直しも検討すべき

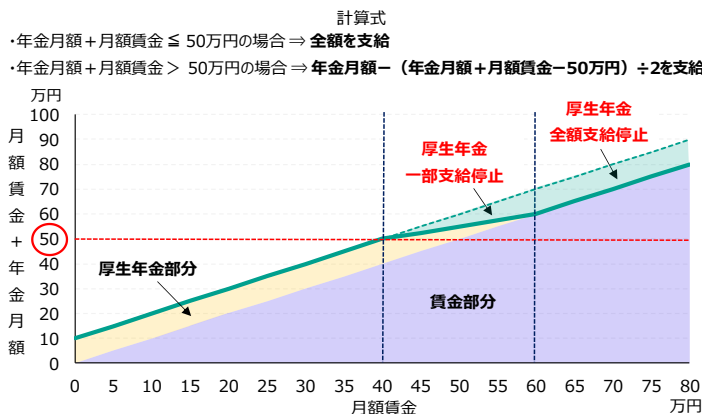
1. 在職老齢年金制度の仕組みと導入の背景

年金制度改正の論点の第2回は「在職老齢年金制度」を取り上げる。在職老齢年金制度とは、60歳以上で一定以上の賃金を得ている厚生年金受給者を対象に、年金支給の一部もしくは全額を停止する仕組みのことである。60～64歳を対象とする低在労と65歳以上の高在老に分けられ、低在老は、厚生年金における65歳への支給開始年齢引き上げが完了した時点（男性：2025年度、女性：2030年度）で終了するため、支給停止の規模は次第に縮小していく見通しである。一方、高在老は、平均寿命が延びるなかで高齢者の就労などに影響を与えることが見込まれ、制度改正の議論が活発化している。

高在老においては、賃金（ボーナス込み）と年金の合計額が50万円/月（支給停止調整額、2024年度）を超えると、超えた分の半分が支給停止となる。年金額が10万円のケースを例にとると、賃金が40万円を超えれば一部支給が停止され、60万円を超えれば全額停止となる（図表1）。調整額は現役男子被保険者の平均月収（ボーナス込み）を基準に設定され、名目賃金の変動に応じて改定される。

もともと1954年に厚生年金保険法が全面改正された際には、老齢年金の支給要件に「退職」が含まれており、在職中は年金を受け取ることができなかった。

（図表1）在職老齢年金制度における月額賃金と厚生年金月額
（厚生年金月額10万円のケース）



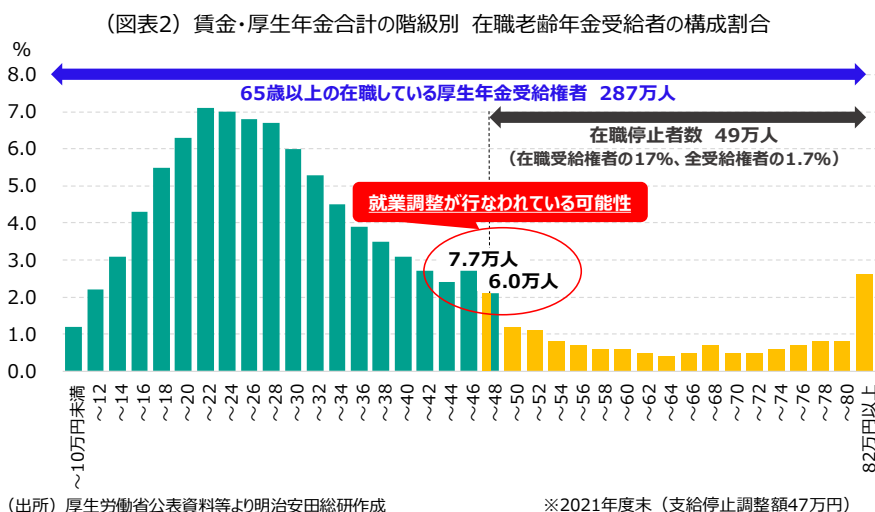
（出所）厚生労働省公表資料等より明治安田総研作成

※月額賃金はボーナス込み

ただ、高齢者は在職していても低賃金の場合が多く、賃金のみで生活するのが困難だったことなどから、1965年改正で65歳以上の在職者に支給される特別な年金として在職老齢年金が導入された。このときの支給割合は一律8割だったが、その後は、①就労行動への影響、②世代間および高齢世代内の公平性の2つの観点から、支給停止基準や対象年齢の変更といった制度の見直しが行われてきた。

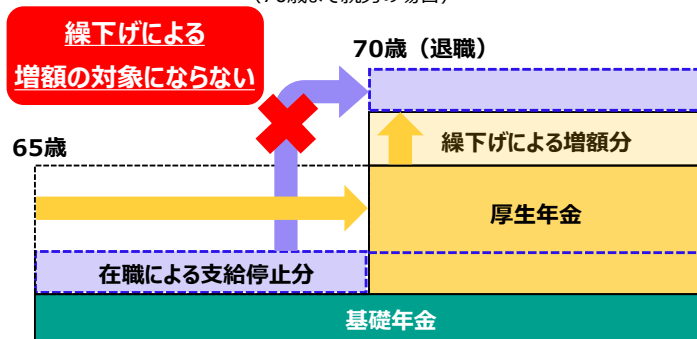
2. 就業調整を促す要因に

就労行動への影響という観点から現行の制度を見ると、2021年度時点で65歳以上の在職している年金受給者は287万人おり、このうち支給停止要件に当てはまる人は49万人となっている(図表2)。当時の支給停止調整額は47万円で、その近辺の割合を見ると、年金と賃金の合計額が44万円以上46万円未満の人が7.7万人、46~48万円が6.0万人いる。調整額の手前の割合がやや高くなっており、支給停止を避けるために就業調整が行なわれている可能性がある。こうした動きは、制度が働き方に対して中立になっていないことを示唆する。また、政府が進めてきた高齢世代に労働参加を促す取組みにも逆行する。



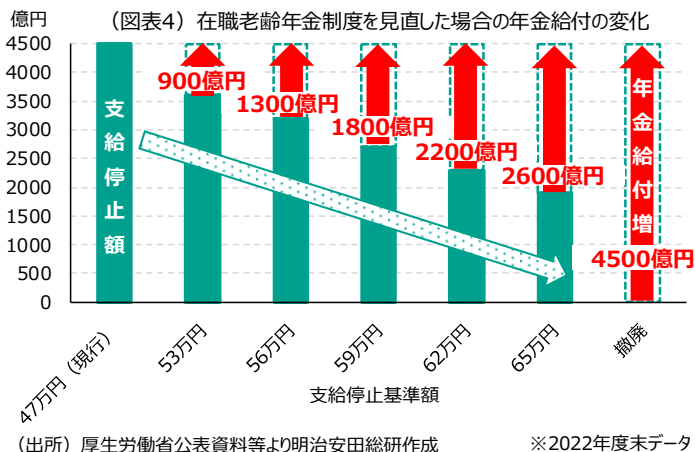
繰下げ受給における取り扱いも問題点として挙げられる。年金は、65歳で受け取らずに66歳から75歳までの間で繰り下げた場合、月々の年金額が増える仕組みとなっている。しかしながら、在職老齢年金制度によって支給が停止された分は繰下げによる増額の対象とはならない(図表3)。受給開始時期にかかわらず制度を適用するための措置とはいえ、長く働くことを躊躇する、もしくは労働時間を減らすことを助長している可能性がある。

(図表3) 厚生年金が一部支給停止となる場合の繰下げ受給のイメージ(70歳まで就労の場合)



3. 制度廃止で将来世代の所得代替率は低下

次に、世代間および高齢世代内の公平性という観点から見る。今年の財政検証では、オプション試算で在職老齢年金制度を見直した場合の影響が示されている。2022年度末時点における支給停止額は4,500億円となっており、仮に制度を撤廃した場合には、65歳以上で一定以上の所得を得ている人の年金給付がこの分増える(図表4)。一方、所得代替率への影響を見ると、年金財政の悪化要因となることから「過去30年投影ケース」で、報酬比例部分が現行制度の

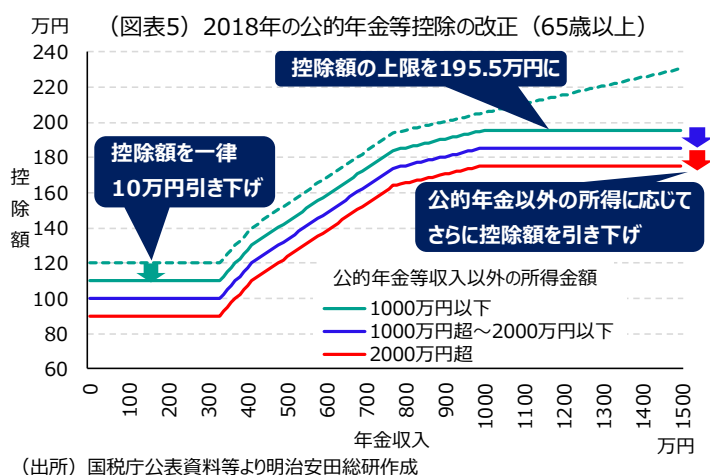


24.9%（マクロ経済スライドの調整終了時期：2026年度）から24.4%（2029年度）へと▲0.5%下がり、将来世代の給付水準は低下する。これらの点から、在職老齢年金制度の廃止は世代間格差を拡大させる、もしくは高所得者を優遇しているといった指摘がなされる。一方、厚生年金加入者のみが対象となるため、自営業やフリーランス、業務委託契約で働いて収入を得る場合には年金支給が停止されることはない。また、不動産収入など資産がある人とのバランスも考えると不公平感がある制度となっている。

4. 保険料だけでなく税制も含めた対応を

在職老齢年金制度の支給停止要件に当てはまる人は厚生年金全受給権者の1.7%、支給停止額（4,500億円）は公的年金総額の0.8%と決して多くない。ただ、平均寿命が延びるなかで、できる限り長く働き、繰下げ受給で手厚い年金を受け取って長寿リスクに備えるという選択を阻害する制度は望ましくない。仮に、制度廃止に伴う将来世代への影響を限定的にとどめるのであれば、厚生年金の短時間労働者への適用拡大や基礎年金の拠出期間延長などと組み合わせることも選択肢となる。また、制度廃止ではなく基準額をさらに引き上げる、もしくは現行1/2となっている支給停止割合を1/3に低下させるといった方法も考えられる。

また、保険料だけでなく税制を含めて対応することも必要と考える。2018年の税制改正では、高所得者への控除が手厚いという指摘を踏まえ、公的年金等控除額が一律10万円引き下げられたほか、公的年金等収入が1,000万円を超える場合の控除額の上限が195.5万円に設定された（図表5）。加えて、公的年金以外の所得が1,000万円を超える場合には、そこからさらに控除額を10万円、2,000万円を超える場合には20万円引き下げの見直しがされている。今後、在職老齢年金制度の縮小・廃止を実施するうえで、所得再分配機能を高める観点から、さらなる引き下げなども検討すべきである。



本レポートに関するご取材やお問い合わせは以下までご連絡ください

明治安田総合研究所 エコノミスト 前田 和孝

電話番号：03-6261-7947

e-mail：ka3-maeda@myri.co.jp

※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●発行元● 株式会社 明治安田総合研究所 〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-11 TEL03-6261-6411