

在職老齢年金制度の見直しとその影響



(株)大和総研 シニアエコノミスト 神田 慶司

～要旨～

在職老齢年金制度（以下、在老）の見直しが行われる。在老は高齢者の就労を阻害しない観点と、現役世代の負担に配慮する観点から累次の制度改正が行われてきた。先行研究を整理すると、在老は60歳台前半の就業を一定程度抑制しているとするものが多い半面、60歳台後半への影響はほとんど見られない。今回の在老の見直しは60歳台前半を対象とする基準額を65歳以上に合わせるものであり、高齢者の就労や正規化を促すだろう。対象者は時間の経過とともに減少するため、年金財政への悪影響は比較的小さい。だが、この見直しはマクロ経済スライドの実施期間を長期化させるため、低年金者を含む将来の年金受給者全員から、現在の高所得の年金受給者への所得再分配が行われることになる。基準額の引き上げ幅については慎重な検討が必要だっただろう。年金だけでなく、医療や介護の社会保障負担も重くなっており、現役世代の負担に配慮する観点が一層求められる状況にある。

1 はじめに

在職老齢年金制度（以下、在老）の見直しが行われる。安倍首相を議長に、関係閣僚や有識者をメンバーとする「全世代型社会保障検討会議」が2019年12月に取りまとめた中間報告に制度見直しが盛り込まれた。同年6月の「経済財政運営と改革の基本方針」（いわゆる「骨太の方針」）や成長戦略実行計画では、在老の将来的な廃止も展望しつつ、社会保障審議会での議論を経て速やかに見直しを行うこととされていた。

全世代型社会保障検討会議は、人生100年時代を迎え、少子高齢化と同時にライフスタイルが多様となる中で、誰もが安心できる社会保障制度に関わる改革の検討を行うことを目的としている。中間報告で検討課題として挙げられた

改革について、与党の意見を踏まえつつ具体化を進め、2020年夏に最終報告が取りまとめられる予定である。

在老とは、厚生年金受給者のうち、賃金と年金の合計月額が一定額を超える人は、年金の一部または全部が支給停止となる制度である。一定以上の収入がある高齢者にとっては、働くほど年金が減額されるため、在老が高齢者の就労意欲を削いでいるとの指摘は少なくない。

働き手の減少が長期的に見込まれる中、意欲と能力のある高齢者が働ける環境の整備は極めて重要である。また、受給権が確立している公的年金が在老によって減額されることに違和感を覚える人は多いだろう。だが、今回の制度見直しには疑問が残る。低年金者を含む将来の年

金受給者全員から、現在の高所得の年金受給者に所得移転が行われる（所得再分配が行われる）ことになるからだ。

そこで本稿では、まず在老が導入された経緯や過去の制度見直しの議論について整理する。次に在老の就業抑制効果に関する先行研究を概観した上で、今回の制度見直しと今後の方向性について述べたい。

2 在職老齢年金制度の概要

(1) 現行制度の仕組み

現在、厚生年金受給者のうち、ボーナスを含む賃金と年金の合計月額が60歳前半なら28万円、65歳以上なら47万円を超える人は、在老によって年金の一部または全額が支給停止されている。基準額である「28万円」は夫婦2人の標準的な年金額、「47万円」は現役男子被保険者のボーナスを含む平均月収をもとに算出されており、経済状況を踏まえて毎年改定されている（金額は2019年度）。

表1には、年金月額が10万円と仮定した場合の賃金と年金の関係がイメージ図で示されてい

る。60歳前半の年金受給者の賃金が月収で18万円を超えると、年金との合計が28万円を超えることになり、18万円を上回る賃金の半分に相当する年金が支給停止される。さらに、賃金が38万円を超えると28万円との差額が10万円超となり、もはや減額できる年金がゼロになるため全額支給停止になる¹⁾。

厚生労働省によると、60歳前半において支給の一部または全額停止の対象者は約67万人、支給停止額は約4,800億円であるという（2019年度末の推計値で、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者を除く）。なお、厚生年金の支給開始年齢は段階的に65歳へ引き上げられており、それが完了する2025年（女性は2030年）には60歳前半の対象者がいなくなるため、制度は自然に消滅する。

65歳以上については、年金の支給停止が始まる賃金と年金の合計月額が47万円である。60歳前半のそれよりも高く、この金額には基礎年金が含まれない（老齢基礎年金は在職していても全額支給である）。仮に、基礎年金を満額受給（月6.5万円）する受給者であれば、厚生年金の

表1 在職老齢年金制度の概要

対象者	概要	対象者数及び支給停止額	イメージ図（※）年金額は10万円と仮定
60～64歳	<ul style="list-style-type: none"> 賃金十年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が28万円を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 賃金が47万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止。 厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了する2025年（女性は2030年）以降、対象はいなくなる。 	<p>約67万人（※） 約4,800億円</p> <p>（注）2019年度末の推計値</p> <p>（※）対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。</p>	
65歳以上	<p><65～70歳></p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金十年金（基礎年金は対象外）の合計額が現役世代の平均月収相当（47万円）を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 <p><70歳以上></p> <ul style="list-style-type: none"> 65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。 	<p>約41万人（※） 約4,100億円</p> <p>（注）2018年度末</p> <p>（※）対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。</p>	

（出所）第11回社会保障審議会年金部会 資料1 厚生労働省「在職老齢年金制度の見直し」（2019年10月9日）

一部減額が適用される年収は640万円超(= (47万円+6.5万円) × 12カ月)である。これだけ高い所得を得る65歳以上の厚生年金受給者は少なく²⁾、対象者は約41万人で支給停止額は約4,100億円である(2018年度末で、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者を除く)。

一定以上の収入を稼働できる能力や機会がある高齢者にとっては、働いた分まるまるではないとはいえ、働くほど年金が減るため、在老が高齢者の就労意欲を削いでいるという指摘がある。働き手の長期的な減少が見込まれる中、意欲と能力のある高齢者が働ける環境の整備は重要である。

もっとも、在老を見直したり廃止したりすれば、財源をどう賄うのかという問題が生じる。仮に制度全体をただちに廃止すれば、年金給付額は1兆円近く増えることになるが、その財源を保険料や公費で賄うのか、あるいは給付を抑制するのかといった具体策やその影響も考慮する必要がある。すなわち、在老を見直せば高齢者の就労にプラスの効果が得るということだけでなく、財源の確保と給付の拡大を通じて所得が世代間や世代内でどのように再分配されるのかという点も重要になる。

(2) 在職老齢年金制度の導入と制度改正の経緯

公的年金は保険料を納付した人が年金を受け取るという、権利性の強い制度だ。それにもかかわらず、在老によって高所得者の年金は一部または全額が支給停止されている。諸外国を見ても、米国や英国、ドイツ、フランス、スウェーデンなどの年金制度には、満額支給開始年齢後に収入額によって年金を減額する仕組みはない。

ある意味では特異な仕組みともいえる在老の見直しについて検討するには、どのような目的で制度が導入され、現在までにどのような見直

しが行われてきたのかを整理する必要がある。

在老が導入されたのは1965年である(表2)。厚生年金制度が1954年にほぼ現在の姿となって以来しばらくは、老齢年金の支給開始要件は「年齢」と「退職」とされていたため、在職中に年金を受給することはできなかった。しかし、1950～60年代当時は高齢者が低賃金で就労するケースが多く、勤労所得だけで生活することが困難な時代であった。そこで、在職中の高齢者にも支給される特別な年金(在老)が1965年に新たに創設され、65歳以上の在職者を対象に、退職していたとした場合の年金の一律8割が支給された。さらに1969年の改正では、低賃金の60歳台前半を対象に、賃金水準に応じて年金の一定割合(8、6、4、2割)を支給する制度が創設された。その後、60歳台前半における給付の仕組みは、主に就労を阻害しない観点などから累次の見直しが行われた。

基礎年金制度が創設された1985年の改正では、年金の支給開始年齢は原則として65歳とされた。これに伴い、在職している限りは年金制度の被保険者であるという考え方が改められ、被保険者の資格は65歳に達するまでとされた³⁾。すなわち65歳を引退年齢と考え、65歳以上の者は在職中であっても被保険者とせず、年金を全額支給することとされた(65歳以上を対象とする在老の事実上の廃止)。

1990年代に入ると、資産バブル崩壊後の経済の低迷もあって長期デフレに陥るとともに、少子・高齢化が進行した。公的年金制度を支える経済社会基盤が大きく変化する中、将来にわたって制度を維持していくためには、賦課方式の下で保険料を納める現役世代の負担が過重なものにならないように配慮すべきとの意見が広がった。在老の見直しはその一環として行われた。

表2 在職老齢年金制度の主な改正の経緯

	60～64歳	65歳以上	
		65～69歳	70歳以上
1965年		在老の導入 (在職中、一律8割の年金を支給)	
1969年	在老の導入 (在職中の年金支給割合は8,6,4,2割の4段階)	↓	
1975年	支給制限の緩和 ※同じ賃金であれば、原則、支給割合が高まるように見直した上で、支給割合を8、5、2割の3段階へ改正		
1985年	↓	◎65歳以上は年金を全額支給 (在老の事実上の廃止)	
1989年	◎年金の支給割合を8～2割の7段階へ改正 (賃金が増えても賃金と年金の合計額が増えず、減る場合もあり)	↓	
1994年	◎賃金の増加に応じて、賃金と年金の合計額がなだらかに増加するよう改正(ただし、賃金や年金の額にかかわらず一律に年金の2割を停止)		
2000年	↓	★在老の導入 (保険料負担あり)	↓
2004年	◎在職中に一律2割の年金を停止する仕組みを廃止		★在老の導入 (保険料負担なし)

(注) 表中の◎は就労を阻害しない観点からの改正、★は現役世代の負担に配慮する観点からの改正。

(出所) 第4回社会保障審議会年金部会 資料2 厚生労働省「在職老齢年金の見直しについて」(2011年10月11日)より大和総研作成

具体的には2000年の改正で、65～69歳に対する在老が再び導入された。所得の稼得能力を失っていない在職者に年金が満額支給されることは現役世代の理解を得にくいとの考えから、在職者にも保険料負担を求めるとともに、厚生年金の報酬比例部分の支給が制限された(基礎年金は対象外)。さらに2004年にはその適用対象が70歳以上に拡大された(ただし保険料負担なし)。一方、60歳前半半については、賃金や年金の額にかかわらず一律に年金の2割が停止されていた仕組みが、高齢者の就労に中立的にするために廃止された。

このように、在老は当初、低所得である高齢者の暮らしの安定が目的であったが、時代の変遷とともにその役割が変化してきた。高齢者の就労を阻害しない観点と、現役世代の負担に配慮する観点という二つの要請の中で制度の見直しがなされてきたということであり、現在もその構図は変わっていない。

3 在職老齢年金制度による就業抑制効果

現在は幅広い業種で人手不足が深刻化しており、高齢者の就労意欲を高める必要性が増している。他方で、現役世代の負担がますます重くなる中、比較的恵まれている高齢者への年金給付を抑制する制度を維持すべきとの考え方もあるだろう。

在老の見直しに当たっては、これらの適切なバランスがどこにあるのかを十分に検討する必要がある。それでは、在老が高齢者の就業行動に与える影響は実証研究においてどのように捉えられているのだろうか。

経済学的には、制度の見直しは就業を促進する「代替効果」と、抑制する「所得効果」という、相反する二つの効果の大小関係によって決まると整理されている⁴⁾。これは以下のような考え方に基づく。

高齢者は自身の効用(満足度)を最大化するように、賃金・年金の合計所得と余暇の望ましい組み合わせを選択すると仮定する。そこで、

年金の支給停止を開始する賃金水準（閾値）が引き上げられると、以前の閾値から新たな閾値に達するまでの間は今まで通りに就業しても年金が減額されないため、その間の就業時間当たりの所得（賃金と年金の合計額）は増加する。すると、一単位の余暇によって得られなくなる所得が大きくなった（相対的に余暇が割高となった）年金受給者は、余暇を減らして就業時間を増やし、所得を増やそうという動きが生じる（代替効果）。一方、就業時間当たりの所得の上昇で今まで通りに働かなくとも以前と同じ所得が得られるため、就業時間を減らして余暇を増やそうという動きも生じる（所得効果）。代替効果が

所得効果を上回ると年金受給者は就業の比率を高めるが、反対に所得効果の方が大きければ余暇の比率を高めるため、在老の見直しが高齢者の就業促進になるとは限らない。

在老による高齢者の就業抑制効果については数多くの先行研究がある。表3では、2000年以降の主な先行研究の結果をまとめた。利用した統計データの種類や調査時期、分析手法、当時の在老の仕組みなどに違いはあるものの、在老は60歳台前半において就業抑制効果が認められる一方、65歳以上においては効果が見られなくとするものが多い。なお、岩本（2000）や樋口・山本（2002）などによれば、1990年代以降に行

表3 在職老齢年金制度による高齢者の就業への影響に関する主な先行研究

	岩本（2000）	樋口・山本（2002）	石井・黒澤（2009）	浜田（2008）	山田（2012）	内閣府（2018）
分析の対象	在老の就業抑制効果	1994年改正による男性高齢者の就業選択への影響	2000年改正による男性高齢者の就業選択への影響	在老等による高齢者の就業継続希望への影響	在老の就業抑制効果	在老の有無による就業選択への影響
分析データ	厚労省「国民生活基礎調査」（1989～95年）	厚労省「高齢者就業実態調査（個人調査）」（1992年、1996年、2000年）	厚労省「高齢者就業実態調査（個人表）」（2000年、2004年）	労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」（2007年）	労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（2009年）	厚労省「中高年者縦断調査」（2005～15年）
就業抑制効果	60～64歳	○	○	○	×	○
	65～69歳	-	-	×		△
結果の概要	◆当時の在老は60歳台前半の男性の就業率を5%ポイント程度引き下げの影響がある。 ◆1989年改正による就業への影響は確認できず。	◆在老による年金の減額は60歳台前半の労働供給を抑制。 ◆1994年改正は、60歳台前半の労働供給を3%程度引き上げる効果がある。 ◆在老による年金の減額が無い場合、60歳台前半の労働供給を12%程度引き上げる。	◆60歳台前半に対する在老は、当該年齢層のフルタイムの就業確率を3%ポイント程度抑制している。 ◆60歳台後半に対する在老の再導入は、当該年齢層の労働供給にほとんど影響を与えていない。	◆2004年改正（一律2割の年金停止の廃止）は60歳台前半への就業抑制効果を緩和。 ◆60歳台後半に対する在老は、60歳台前半に比べ、適用条件の緩さが継続雇用希望率を7.0%ポイント高める一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント引き下げている。	◆在老による就業抑制効果は63歳と64歳の一部を除いて確認できず。 ◆その理由の1つに、2001年から始まった老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引き上げが考えられる。	◆現行制度と在老がないと仮定した場合、60歳台前半ではフルタイムの就業確率が2～4%ポイント程度高まる一方、パートタイムや非就業の確率が低下。 ◆60歳台後半では、在老の有無による就業選択への影響はほとんど見られず。

（注）就業抑制効果について記載された記号はそれぞれ、「○」は効果が確認できた、「×」は効果が確認できなかった（ほとんど見られなかった）、「△」は効果の有無が明確に記述されていない、「-」は当該年齢層を分析対象としていない、ことを表す。（出所）巻末に掲載した参考文献をもとに大和総研作成

われた多くの先行研究(清家(1993)、小川(1998)など)で、在老が60歳台前半の受給権者の就労を阻害する効果があったと指摘されている。

岩本(2000)は、在老が賃金の限界税率を高めるとして、男性高齢者の就業行動への影響を動学モデルで推計している。その結果、データの対象期間である1989～95年当時の在老は、60歳台前半の就業率を5%ポイント程度低下させる影響があったことが示唆されるという。また、1989年改正が60歳台前半の就業抑制を緩和する効果は確認できず、過去の先行研究においても同様の結論であることを指摘している⁵⁾。

樋口・山本(2002)は、60歳台前半に対する在老が賃金の増加に応じて賃金・年金の合計額が緩やかに増加する仕組みへ見直された1994年改正の影響を検証した。すなわち、60歳台前半の男性高齢者について構造形の労働供給関数を推計すると、1994年改正は労働供給を3%程度引き上げる効果が確認されるという。もっとも、改正後も高齢者の就業意欲を抑制する効果は依然として大きいと指摘している。

石井・黒澤(2009)は、60歳台後半を対象に在老が再導入された2000年改正の影響を分析しているが、60歳台後半の就業行動に対する影響はほとんど見られなかったという。また、60歳台前半に対する在老はフルタイムの就業確率を3%ポイント程度抑制していることも指摘している。

60歳台前半における一律2割の年金支給停止の仕組みが廃止された2004年改正の影響を分析したのが浜田(2008)である。2007年に実施されたアンケート調査を利用した実証分析であり、制度改正は継続雇用希望率を0.3%ポイント引き上げる効果があると推計されている。60歳台前半に対する就業抑制効果は制度改正後も認められるものの、1995年度に高年齢雇用継続給付⁶⁾

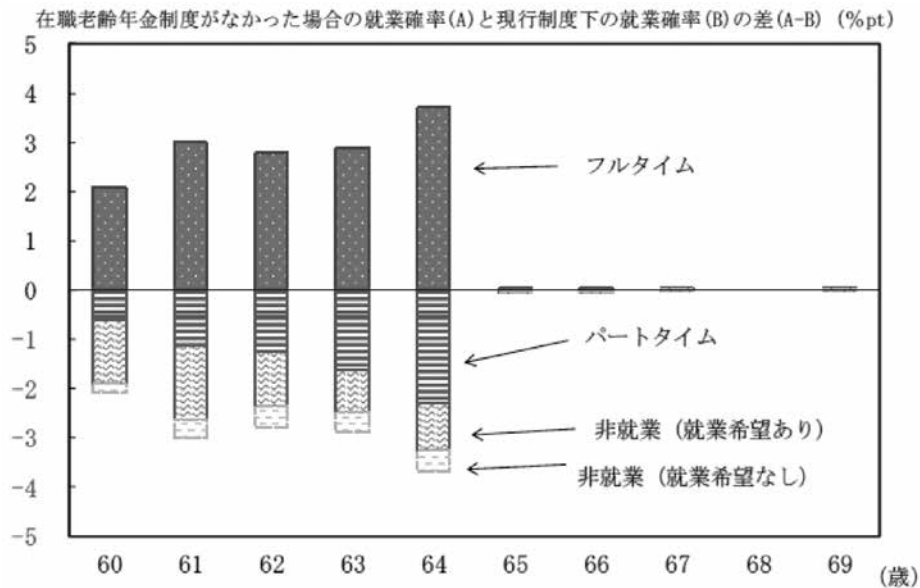
が開始されたこともあって、以前よりもその効果はかなり小さくなったという。60歳台後半における制度の影響も推計しており、60歳台前半に比べると、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが継続雇用希望率を7.0%ポイント引き上げる一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント引き下げる効果があるとしている。

山田(2012)では、2009年に実施された高年齢者に対する調査をもとに60～69歳男性の就業確率関数を推計し、在老による就業抑制効果を検証している。その結果、1983年と2000年の推計結果では確認できた就業抑制効果が、2009年のデータでは確認できなかったという。その理由の一つに、2001年から始まった老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引き上げが挙げられている。調査時点で基礎年金が受給可能な63、64歳に限定すると、就業確率の引き下げ効果が観察されたことから、定額部分の支給開始年齢の引き上げが完了する2013年に就業抑制効果が消滅する可能性が高いと指摘している。

最近の実証研究としては、内閣府(2018)が挙げられる。この研究では、厚生労働省「中高年齢者縦断調査」(2005～15年)の個票をパネルデータ化した上で、樋口・山本(2002)や石井・黒澤(2009)の分析手法を参考に、60～69歳の男性が就業状態を選択する行動をモデル化し、就業行動にどのような要因が影響するのかを定量的に評価している。

在老による就業行動への影響については、図1に示されるように制度がないと仮定した場合と、現行制度下の就業確率の差を就業形態別(フルタイム、パートタイム、非就業)に推計している。在老がない場合、60歳台前半におけるフルタイムの就業確率は2～4%ポイント程度上昇し、パートタイムや非就業の就業確率が低下する。つまり、在老が廃止されると、パートタイム

図1 在職老齢年金制度の有無による就業選択確率の変化



(出所) 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)(2018)「60代の労働供給はどのように決まるのか? - 公的年金・継続雇用制度等の影響を中心に -」より抜粋

や非就業の人々がフルタイムでの就業を選択しようとする。一方、60歳台後半の就業確率の変化幅はごくわずかであるため、制度が60歳台後半の就業選択に及ぼしている影響は小さいと推察されている。

4 今回の在職老齢年金制度の見直しとその影響

2019年9月に第1回が開催された全世代型社会保障検討会議では当初、65歳以上の在老(以下、高在老)を廃止する方向で検討された。しかしながら前節で見たように、先行研究では高在老の就業抑制効果は不明確だった。

また以下で詳しく述べるように、現行の年金財政のフレームワークの下での高在老の廃止は、高所得の年金生活者を優遇することになるため反対の声が上がった。最終的には高在老を維持する一方、60歳台前半の在老(以下、低在老)の基準額を現行の28万円から、高在老と同じ47万円に引き上げることで決着した。

(1) マクロ経済スライドの長期化

現在の公的年金制度は保険料、国庫負担、年金積立金を財源とし、その範囲で給付水準を調整する仕組みとなっている。水準調整の仕組みが、2004年の年金制度改革で導入されたマクロ経済スライドである。制度を支える働き手の減少や年金受給者の長寿化といった人口動態に応じて年金の給付水準を自動的に調整することにより、100年先まで見据えた保険料等と給付の財政的均衡が図られている。

現行の年金財政のフレームワークの下で在老を縮小・廃止すると、保険料率や国庫負担割合は固定されているため、マクロ経済スライドによる給付水準の調整期間が長期化することになる。これは将来の実質的な年金水準の引き下げを意味する。

2019年の年金財政検証では、オプション試算として高在老を見直した場合の結果が示されている。2026年度に制度を見直し、就労への影響を見込まないという前提の下、高在老の基準額を47万円から62万円に引き上げると、所得代

替率（モデル世帯における受給開始時点の年金給付額が、現役世代の手取り賃金と比較してどのくらいの割合か）は0.2%ポイント低下する。また、高在老の廃止は所得代替率を0.3～0.4%ポイント低下させる。いずれも厚生年金の給付増によってスライド調整が長期化し、報酬比例部分の所得代替率が低下することになる（基礎年金への影響はない）。

こうした影響を受けるのは、現在の受給者というよりは、むしろ現在の現役世代など将来の受給者である。報酬比例部分の年金が少ない低年金者への悪影響が特に大きい。すなわち、在老を見直してスライド調整が長期化するということは、低年金者を含む将来の年金受給者全員から、現在のかなり恵まれた高所得の年金受給者に対して所得移転（所得再分配）が行われることになる。

(2) 保険料引き上げによる財源確保

全世代型社会保障検討会議では議論されなかったが、年金財政のフレームワークを見直し、保険料の引き上げによって在老の見直しの財源を確保することも考えられる。

だが、厚生年金保険料は2004年10月から毎年0.354%、国民年金保険料は2005年4月から毎年280円（2004年度価格）引き上げられ、2017年度に法律上の上限に達して固定化されたばかりである（厚生年金保険料率は18.3%（労使折半）、国民年金保険料は16,900円（2004年度価格、2020年度は16,540円）。公的年金への不信が決して小さくない中、歴史的に引き上げを続けてきた保険料率を固定し、もはや引き上げないということを決めたのが2004年の年金制度改革の重要な成果の一つであった。こうした経緯を踏まえると、新たに保険料負担を求めることは現役世代からの理解が得られないとの考えが全世代型社

会保障検討会議での議論の根底にあったとみられる。

また、年金保険料は雇用主である企業が半分を支払っているため、その引き上げは雇用者だけでなく企業の負担も重くする。年齢にかかわらず就業できる社会を目指して在老を見直したにもかかわらず、人件費の上昇によって企業の労働需要が低下すれば、かえって雇用を減らすことになりかねない。

(3) 疑問が残る低在老の見直し

就労抑制効果が一定程度確認されている低在老の基準額の引き上げは、働き方に中立的な仕組みを目指す観点から理解できる。先行研究を踏まえれば、高齢者の就労や正規化を促すことになろう。先述したように、低在老は2025年（女性は2030年）には対象者がいなくなるため、制度は自然に消滅する。そのため長期的に見た年金財政への悪影響は、高在老の廃止に比べると限定的である。

だが、今回の見直しによって低在老の支給停止対象額は4,800億円から1,800億円に減少する（厚生労働省推計で2019年度末）。特定の世代の高所得者に新たに支給されることになり、その規模は決して小さくない。低在老の基準額を高在老に合わせることで制度は簡素化されるが、世代間・世代内の所得再分配効果を緩和する観点から、引き上げ額を小幅にとどめることについて検討する余地は大きかっただろう。

例えば、基準額を47万円に引き上げるほかに、35万円や40万円といった複数の見直し案を設けた上で、高齢者の就業促進効果と所得再分配効果の両面から最も望ましい引き上げ額をエビデンスに基づいて検討することも考えられた。しかしながら全世代型社会保障検討会議では高在老の見直しに多くの時間が注がれ、低在老の

見直しについては踏み込んだ議論もなく結論に至ったという印象を受ける。

5 おわりに

第2節で見たように、1985年に事実上廃止された高在老が2000年代前半に段階的に再導入されたのは、働き手の減少と高齢化が進展する中で現役世代の負担が重くなることへの配慮からであった。

それから15年ほどが経過したが、年金保険料の引き上げや医療・介護給付費の増加により、現役世代の社会保障負担はますます重くなっている。さらに、マクロ経済スライドによる必要な給付調整は制度導入当初に見込まれたほどには進んでおらず、現役世代が将来受け取る年金は2004年改革の時の想定よりも少なくなっている。過去の制度改正において重視された、「現役世代とのバランスから、一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべき」⁷⁾という考え方が一層求められる状況にある。

他方、全世代型社会保障検討会議の中間報告には受給開始時期の選択肢の拡大も盛り込まれた。年金の受給開始時期は60歳から70歳までの間で選択することができるが、その上限が75歳に引き上げられる。ただし、70歳までの就業機会の確保に伴い、現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引き上げは行われぬ。

だが、これまで「高齢者」と定義されてきた年齢層の就労を真に促すためには、デフォルトとしての年金支給開始年齢65歳超への引き上げと、それを可能にする就労環境の整備がやはり必要だろう。

医療技術の進歩や生活環境の改善などにより、高齢者の身体の働きや知的能力は10年ほど前に比べて5～10歳若返っている。こうした変化を踏まえて2017年1月に発表された日本老年学会

等の提言では、高齢者の定義を「65歳以上」から「75歳以上」に引き上げ、65～74歳を「准高齢者」、平均寿命を超える90歳以上を「超高齢者」に区分すべきであるとされた。

今後の公的年金制度改革では、元気な高齢者が劇的に増える超高齢社会における年金制度と職業生活の多様性、年金制度を通じた再分配効果などを考慮した広い視野からの議論が期待される。

【注】

- 1) 在老は年金額が高い受給者ほど減額開始となる月収が低くなる。年金額が低い受給者ほど減額開始となる月収は高くなるが、全額支給停止となる月収は低いという関係にある。表1の60～64歳に「賃金が47万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止」、すなわち全額支給停止になるというのは、年金額が19万円(=47万円-28万円)の場合である。
- 2) 厚生労働省によると、65歳以上の在老適用者(約41万人)は2018年度末で在職受給権者(248万人)の17%である。これは受給権者全体(2,701万人)の1.5%にあたる。
- 3) 第21回社会保障審議会年金部会 資料4 厚生労働省「高齢者の就労と年金制度等について」(2003年7月3日)
- 4) 田村(2017)では、高齢者の就労への影響についての理論的整理とともに、国内外の研究事例が紹介されている。
- 5) 1989年改正により、在老は賃金に比例して年金額が8～2割減額される仕組みへ見直された。しかし改正後も、賃金が増えても賃金と年金の合計額が増えず、場合によっては減ることがあったため、就業への有意な影響は確認できなかった。
- 6) 60歳以降も継続して働く60～64歳の一般被保険者を対象としており、原則として60歳時点の

賃金と比較して、60歳以後の賃金が60歳時点の75%未満の場合に支給される。

- 7) 第4回社会保障審議会年金部会 資料2 厚生労働省「在職老齢年金の見直しについて」(2011年10月11日)

【参考文献】

- 清家篤 (1993) 『高齢化社会の労働市場』 東洋経済新報社
- 小川浩 (1998) 「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」『経済研究』 Vol.49 No.3, Jul.1998, pp.245-258, 一橋大学経済研究所
- 岩本康志 (2000) 「在職老齢年金制度と高齢者の就業行動」『季刊社会保障研究』 Spring 2000 Vol.35 No.4, pp.364-376, 国立社会保障・人口問題研究所
- 樋口美雄・山本勲 (2002) 「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム－年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像－」『金融研究』 第21巻別冊2号, 2002.10, pp.31-77, 日本銀行金融研究所
- 浜田浩児 (2008) 「在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」『高齢者の就業実態に関する研究』(労働政策研究報告書 No.100)、pp.98-112, 労働政策研究・研修機構
- 石井加代子・黒澤昌子 (2009) 「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」『日本労働研究雑誌』 No.589, pp.43-64, 労働政策研究・研修機構
- 山田篤裕 (2012) 「雇用と年金の接続: 在職老齢年金の就業抑制効果と老齢厚生年金受給資格者の基礎年金繰上げ受給要因に関する分析」『三田学会雑誌』 Vol.104, No.4, pp.587-605, 慶應義塾経済学会
- 田村泰地 (2017) 「年金制度の改正が高齢者の就労に与える影響」『ファイナンス』 2017年2月, pp.79-87, 財務総合政策研究所
- 内閣府政策統括官(経済財政分析担当) (2018) 「60

代の労働供給はどのように決まるのか?－公的年金・継続雇用制度等の影響を中心に－」『政策課題分析シリーズ16』 2018年7月

神田慶司・佐川あぐり (2018) 「在職老齢年金の見直しは必要か」大和総研レポート、2018年8月

かんだ けいじ

2004年一橋大学経済学部卒業、(株)大和総研入社。内閣府政策統括官室(経済財政分析担当)へ出向、政策調査部などを経て、2019年より経済調査部 日本経済調査課長。専門は日本経済、財政・社会保障。

2016年より参議院企画調整室 客員調査員を務める。

【主な著書、論文】

『この1冊でわかる 世界経済の新常識2020』(共著) 日経BP社、2019年11月

『明解 日本の財政入門』(共著) 金融財政事情研究会、2016年10月

『「2025年問題」講演会報告書』『経済のプリズム 第167号』参議院事務局、2018年3月

“Financial pressures mount as the population ages.” *Asia East Forum Quarterly Vol.10 No.3 Jul-Sep 2018, Australia National University*
