

年金受給開始年齢の自動調整と在職老齢年金の機能

一橋大学特任教授・年金シニアプラン総合研究機構研究主幹 高山憲之



厚生年金保険（報酬比例部分）の受給開始年齢（男性）が二〇一三年四月から六一歳、そしてその後、段階的に六五歳まで引き上げられる。それに合わせ、原則として希望者全員を段階的に六五歳まで雇用する義務が企業には課せられた。ただ、六〇歳代従業員に対する賃金や勤務時間については、企業に裁量の余地が与えられている。

年金受給開始年齢は六五歳で固定されるのだろうか。デンマーク・オランダ・イタリアでは、平均余命が伸長していくのに合わせて、その分だけ年金受給開始年齢を自動的に遅らせることを既に決定した。

デンマーク等では「どの世代も年金の平均受給期間は同じ年数とする。平均余命が伸びれば受給開始年齢をその分、自動的に遅らせる。月々の年金給付額がどの世代にとっても実質的に同じであれば、生涯に受給する年金総額はどの世代も同額となり、公平である」と考えた。年金保険料の引き上げ、給付水準の引き下げ、税金の追加投入等はいずれも、もはや現実的ではないので、右のような自動調整措置が唯一残された選択肢だ、というのである。

日本の置かれた状況もデンマーク等と大差がない。不人気だとは言え、年金受給開始年齢の自動調整措置（引き

上げ）は日本でも避けられないと思われる。

年金受給開始年齢の引き上げを決めたからといって、それを直ちに実施するわけではない。老後に向けた計画はすぐには変えられない。再雇用制度を見直したり、企業年金をつなぎ型にシフトさせたり、賃金体系や処遇のあり方を変更したりする必要がある。それには時間がかかる。

受給開始年齢の引き上げは高齢者の雇用促進とワンセットでないかぎり受け入れられないという意見が日本では圧倒的に強い。ただ、高齢者の雇用だけを促進すると、その分、若者や女性に不利を被るだろう。

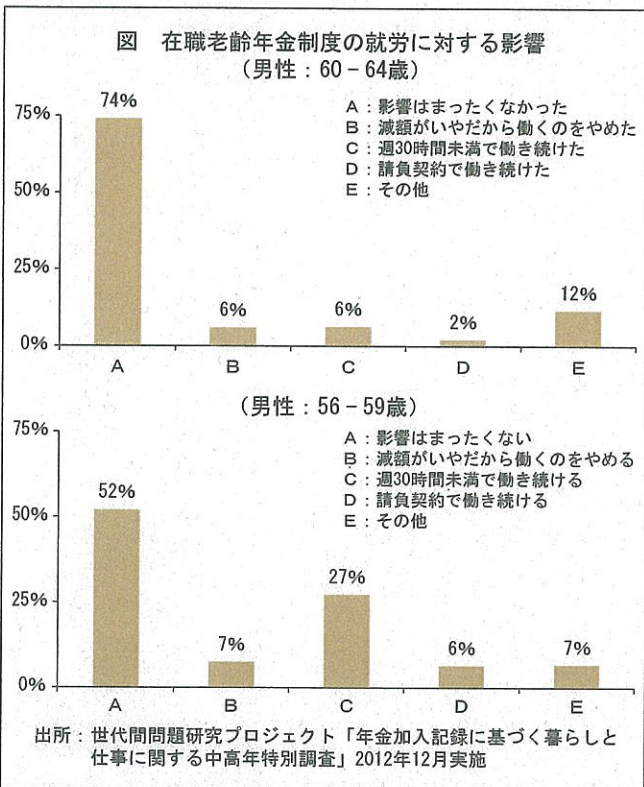
なお年金の受給開始年齢（本則）を変えても、六〇歳からの受給を希望する人は今後も年金を六〇歳から受給することができる（減額つき）。このことは、もつと周知徹底されてよい。

六〇歳以上の人を雇用する場合、在職老齢年金の仕組みを前提にした上で勤務条件を決めることが日本の企業では一般的である。例えば、週二八時間勤務の嘱託勤務とすれば、年金給付はいつさい減額されない。六〇歳直前賃金の六割相当を年金プラス賃金で保証すると約束し、年金を減額なしで受給してもらえば、賃金の支払い分は、そ

の分少なくなる。再雇用もしやすい。年金給付ゼロの状況と比較すると、現行制度は、はるかに雇用促進的である。最近の調査によると、六〇歳前後の男性の多くが在職老齢年金制度の就労への影響を否定している一方、減額されるのはいやだから働くのをやめると回答したのは、わずか六〜七%にすぎない（図参照）。

日本の在職老齢年金で課題となつていのは、むしろ、①高年齢雇用継続給付と

の併給調整が複雑なため、事務処理由に過重な負荷がかかる、ミスや誘発しかねない、②六〇歳代前半と六〇歳代後半で在



職老齢年金の仕組みが違うため、事務処理が煩雑である、③給与所得のある年金受給者には税法上、給与所得控除と公的年金等控除がダブルで認められている、という三点である。このうち③については寛大すぎるという声が多いので、見直すことが必要だろう。

なお、六〇歳代前半の在職老齢年金は受給開始年齢が六五歳に引き上げられるまでの過渡的な制度であり、いずれ自然消滅する。