

たかやま・のりゆき
46年生まれ。東京大
経済学博士。専門は公
共経済学、年金論。
橋大名誉教授



70歳までの就労機会確保を企業の努力義務とする改正法が3月末に成立し、日本は70歳現役社会の実現に向けて動き出した。だが実現を阻む制度の壁がいくつかある。本稿では、その主要な壁を指摘したい。

高山憲之 年金シニアプラン総合研究機構理事長

70歳現役社会 阻む年金の壁

働き方・所得項目に中立的に

ポイント

- 70歳まで保険料納めても応分利得なしも
- 失業保険も65歳直前の退職を促す要因に
- 富裕層への対応は年金以外の税制などで

と給付は減額される。ただ、65歳になり基準額が変わっても、60歳前半で就業を辞めてしまった人が65歳になってから復帰するとは事実上ない。60歳前半の雇用阻害効果は65歳を超えても残存する。

2つ目の壁は65歳時点にある。65歳からは誰もが満額年金を受給できるが、継続雇用を促すと低賃金以外の人は年金給付が減額されるか全額支給停止となる。

公的年金以外の賃金やその他の収入で70歳まで生活可能な人は、年金の支給開始を70歳まで繰り下げられ

る。その場合、年金月額が42%増となる。一見すると受給繰り下げは魅力的だ。厚生労働省も2019年8月公表の年金財政検証結果の中で、現在の若者も60歳代後半まで働き続け、年金受給を繰り下げれば、現在の年金受給者と同水準の年金額を受給することが可能と指摘する(65歳以上の在職高齢年金廃止の場合、ただ現行制度の下では、在職に伴う年金減額分は繰り下げの対象となっていない。全額支給停止の場合、繰り下げに伴う増額分はゼロとなる。この措置を知ら

ずに働き続ける人も多い。この措置に伴うペナルティは相当大きい。例えばケース1として、65歳受給開始時の報酬比例部分が月額10万円の人が受給開始を70歳まで繰り下げると、70歳になるまで月収相当で57万円(例えば月給44万円、年間ボーナス156万円)を稼いで厚生年金に加入し続ける場合を仮定する。65歳以降、報酬比例部分は全額支給停止になり、繰り下げ増額分はゼロとなる。

65歳到達時に完全退職して、65歳受給開始時点で月額10万円の報酬比例部分を

就業継続の有無と年金の繰り下げ増額

ケース	65歳裁定時の報酬比例部分(月額)	65~69歳時賃金相当額(月額)	70歳繰り下げ報酬比例部分(年額)	65歳退職との比較(年額)
1	10万円	57万円	120.0万円	▲50.4万円
2	10	0	170.4	-
3	15	62	180.0	▲75.6
4	15	0	255.6	-
5	20	67	240.0	▲100.8
6	20	0	340.8	-

(注)▲は減、70歳までの継続就業に伴う年金保険料等の負担増および就業期間延長による年金給付増は捨象した

70歳から繰り下げ受給するケース2と比較しよう。この場合、繰り下げ増額分は年額で50万円強となる。85歳までの15年間で総額750万円強、90歳まで長生きすると1千万円強まで膨らむ。ケース1ではこの増額分を全く享受できない。

両ケースとも70歳までの受給繰り下げは同じで、双方とも経済的に余裕がある場合だ。そしてケース1では70歳まで働いて多額の保険料を納め、年金制度の財政基盤強化に貢献し続けている。一方、ケース2では年金財政への貢献が65歳からはない。にもかかわらず年金制度は貢献者の方を冷遇している。その冷遇を70歳到達時に初めて知る人も多い。恩をあたで返す非情な仕打ちだともいえる。

ケース1とは違う例についても調べてみた(表参照)。その結果によると、70歳までの継続就業により、年間100万円強(90歳までの20年間で2千万円強)の年金給付を失う場合(ケース5)さえある。

失業保険にも注意が必要だ。64歳11カ月で、あるいはぎりぎり65歳誕生日の前々日に退職して求職活動をする、失業保険から基本手当日額を最大150日分受給できる。一方、65歳以降に退職して求職活動をした場合、高年齢求職者給付金を受給できるが、それは基本手当日額の50日分にすぎない。65歳直前に退職してしまう人が少なくない理由の一端はこの差にある。

まず政府は通常国会に国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げる法案を提出した。この法案が呼び水となり、民間でも65歳定年が進むことが期待される。政府はさらに60歳代前半の在職年金減額基準を、65歳以上と同じ47万円に改める法案も提出した。とりわけ女性には朗報となる改正であり、この改正で雇用阻害効果は縮小するだろう。

他方、65歳からの在職年金減額制度は変えないことになった。その廃止や減額措置の緩和は富裕層の優遇にあたるというのである。

だがこの批判には疑問がある。まず同じ富裕層にもケース2のような繰り下げ増額は認めている。働き方に対し中立的でない取り扱いだ。また高給与だけを狙い撃ちにしており、高額の事業所得や資産所得は年金減額の要件としていない。

所得項目の違いに対しても中立的でない。そもそも年金給付は保険事故が生じた時に支払われる。現行制度は老齢(65歳到達)を保障事故としており、65歳到達者の年金受給を制限することは保険原理に反する。

65歳以上の在職者に対する年金減額という奇怪な制度を廃止すれば、継続雇用と年金繰り下げの合わせ技に伴う懲罰は消失し、働き続ける人が増えるだろう。

富裕層への対応は、年金以外の税制などですることが適切だ。例えば高賃金で働く年金受給者には給与所得控除のみを認め、現在併せて容認されている公的年金等控除については、同時に適用できないように制度

変更してはどうか。公的年金等控除は賃金を稼がなくなった年金受給者に対し、給与所得控除に見合う控除を認めようとして創設されたものだからだ。あるいはカナダのクローバック制度(国庫負担相当分の年金給付の一部または全部を税金として特別徴収する制度)を導入するの一案だ。

基礎年金受給に必要な保険料拠出期間の上限を45年に延長することは年金政策の切り札だ。今回の年金改正では見送りの方向となっているが、その延長に向けて議論を深めてほしい。

なお財務省の財政制度等審議会は、かつて年金支給開始年齢の65歳超への引き上げを求めていたが、最近その主張を取り下げた。当面は、現役世代の減少などに応じて年金給付を抑制する「マクロ経済スライド」の実施優先で厚労省と足並みをそろえた。18年5月31日付本欄で筆者が指摘したように、マクロ経済スライドによっても支給開始年齢引き上げと実質的に同じ雇用促進効果を期待できる。

一方、65歳前後で変わる失業保険は当面、65歳直前までの制度を70歳まで継続させれば、いわゆる「64歳11カ月問題」は消失する。新型コロナウイルス問題の深刻化で収入が急減している人も多い。そうした中で公的年金収入は安定しており、高齢者を中心とする4千万人強の人々の生活を支えている。公的年金制度への信頼を損なわないためにも、問題があれば一つ一つ取り除いていくことが望ましい。

今後の対応に関しては、