

在 職老齢年金制度（以下、「在老」という）の見直しが急ピッチで進んでいる。首相肝入りの全世代型社会保障検討会議の目玉だ。

在老とは、一定以上の収入がある高齢者の厚生年金の一部又は全部の支給停止をする制度である。これに対しては、働くほど年金が減額されるので、就労意欲を削いでいるとの批判が寄せられてきた。現在、賃金と年金の合計月額が64歳までなら28万円、65歳以上なら47万円を超えると減額が発動される。日本年金機構の資料には、「働かなければ216万円の厚生年金を受け取れる60～64歳の年金受給者が、年収360万円（平均月収30万円）で働くと、厚生年金は120万円（月10万円）カットされる」と記されている。

人生100年時代を迎え、意欲と能力のある高齢者の働ける環境の整備は極めて重要なことで、それを抑制するような政策は廃止すべきだというのが現政権の見直しの根拠となっている。

一方で在老の見直しには、反論も多い。

第1は、財源問題である。2016年度の在老による支給停止額は、60～64歳で約7,000億円、65歳以降で約4,000億円になっており、廃止すると約1兆1,000億円の給付増になる。財源調達のためには、社会保険料の引上げか増税しかないが、保険料については、2017年までの段階的引上げが終わり固定されたばかりだ。増税も消費増税後で容易ではない。ただし、公的年金等控除の縮減という方法が残っていることは後述する。

これに対し、男子は2025年度、女子は2030年度から年金支給開始年齢が65歳になるので財源手当ては一時的であり、また、就労促進効果が財政にプラスの効果を与えるという再反論がある。

第2に、在老がどの程度就労を抑えているか明確なエビデンスはないという反論である。また、在老を見直して年金給付が増額した場合、企業側がその分賃金を削減する可能性があり、高齢者の所得や就業意欲は変わらないということも指摘されている。そもそも公的年金は、強制的な払込みにより「受給権」が確立しているため、それを減額することは制度としておかしいという見解もある。

さまざまな議論がある中で、筆者は以下のよう
に考える。高齢者の就労促進が国家的な課題となる中で、在老が月収28万円（64歳以下）、47万円（65歳以上）から発動されるのは、水準が低すぎて就労を阻害している可能性が高く、見直す必要がある。その上で財源と世代内不公平拡大については、年金税制の見直しで対応すべきだ。

公的年金等控除については、これまで政府税調、自民党税調で散々議論されてきたが、抜本的な見直しは行われていない。公的年金

等控除に伴う減収額は今や1.8兆円にもものぼる。

具体的な見直しのポイントは、公的年金等控除と給与所得控除の2つを受ける二重控除の大胆な見直しと、公的年金等控除の対象となる年金範囲の見直しだ。公的年金等控除は、公的年金（国民年金・厚生年金）だけでなく、企業年金にも適用されるが、企業年金をもらう「高所得年金受給者」は控除対象から外すべきだ。

わが国の年金税制は、積立時は社会保険料控除で非課税、運用時も非課税、給付時は課税だが高水準の公的年金等控除の結果、大部分は非課税となっている。他の先進国では、積立時か給付時のどちらかに課税がなされており、世界に類を見ない甘い年金税制は見直す合理的な理由がある。このような見直しこそ、税と社会保障一体の改革といえる。

連載

第153回

在職老齢年金制度と年金税制

税制之理

ことわり

東京財団政策研究所研究主幹
森信茂樹
中央大学法科大学院特任教授