

本年7月に、5年に一度の年金の定期健康診断である財政検証の結果が公表された。それを受けて2025年に年金制度改革が予定されている。

今回の財政検証は、高齢者や女性の就労増加や、足元の積立金の運用が良いことなどの結果、「過去30年投影ケース」（内閣府中長期試算のベースラインケースと接続し最も現実的な見通し）で、基礎年金の調整は2057年度で終了し以後の所得代替率は50.4%と、50%以上を確保できる

姿となっている。法律で50%を下回ると見込まれる場合には所要の措置を講じることとされているが、当面その必要はなくなった。

また今回、世代や性別ごとに65歳になった時点での平均年金額の見通しが、「年金額分布推計」として示され、若い人、特に女性の年金水準が向上していく姿となっており、年金制度への若者の不安がある程度払拭されると期待されている。

一方、来年の年金改正につなげる5つのオプション

が示されたが、オプション2の「基礎年金の拠出期間延長・給付増額」については、SNSで目先の負担増が拡散・強調されたこともあり、政権は改革を見送った。

ここで取り上げたいのは、オプション4の「在職老齢年金制度」（以下、「在老」という）である。「在老」は、就労し一定以上の賃金を得ている65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、老齢厚生年金の一部又は全部の支給を停止する制度である。高齢者の就労促進が国家的な課題となる中、働いて所得を得るほど年金が減額されるという制度は、高齢者の就労調整をもたらすなど就労意欲を損なわせており廃止すべきだという意見が多く、今回制度を撤廃した場合の試算が行われた。結果、現在適用を受けている者の給付は4,500億円増加し（2022年度末）、一

方で厚生年金の所得代替率は0.5%低下する。これをどう考えるべきだろうか。

2019年の調査では、「在老」があるので年金額が減らないように就業時間を調整して働くと回答した人は、60歳台後半でも4割を占め、「在老」が高齢者の就労意欲に影響を与えているというエビデンスがある。経営者側も、「在老」を織り込んで賃金を調整するという、制度の趣旨とは異なる本末転倒な事例も見受けられ、筆者は「在老」を廃止すべきだと考えている。

その際問題になるのは、廃止の財源の確保と、高所得者に利益が偏るといふ不公平性だ。高齢世代ほど世代内所得格差が大きいのが、「在老」の廃止はそれをさらに拡大する。

まず財源の問題だが、今回のオプションの中には、「標準報酬月額の見直し」が含まれている。現在厚生年金の標準報酬月額の上限65万円を75万円に引き上げれば、4,300億円の保険料収入の増加が可能になると試算されており、「在

老」廃止による減収分を補うことが可能になるので、セットで行うべきだ。

世代内の公平性の問題は、年金税制を見直すことにより対処すべきだ。2020年から年金収入が1,000万円を超える場合に、控除額に上限が設けられるとともに、年金以外の所得が1,000万円を超える場合には控除額が10万円引き下げられ、2,000万円を超える場合には控除額を20万円引き下げる改正が行われた。給与所得控除と公的年金等控除をダブルでとる者についてはさらなる控除縮小の余地があるので、さらに改革を進めることが必要ではないか。

人生100年時代を迎え、意欲と能力のある高齢者の就労を阻害している「在老」は、年金税制の見直しも視野に入れながら撤廃することが望ましいと考える。

連載

第
210
回

在職老齢年金制度は年金税制と
セットで見直しを

税制之理

森信茂樹
東京財団政策研究所研究主幹