

年金制度の理念と構造 ～課題と将来像

第14回 繰下げ受給と在職老齢年金

(株)日本総合研究所特任研究員

高橋 俊之

原則隔週の本連載では、制度の理念や根底の考え方に立ち戻りつつ、年金の制度論、財政構造、実務、社会経済システムの中での位置づけを踏まえながら、年金制度の抱える課題と段階的改革の方向について、できるだけ易しい言葉で、わかりやすく説明し、皆さんと一緒に考えていきたいと思います。

第14回の今回は、「繰下げ受給と在職老齢年金」です。

1. 老齢年金の受給開始時期の選択の仕組みと留意点

- ✓ 60歳から75歳までの間で受給開始時期を選択でき、繰上げ減額と繰下げ増額がある
- ✓ 繰下げ増額の利用は、まだ少ないが、年々増えている
- ✓ 70歳までの時点で、繰下げ増額した受給か、5年以内の分の一括受取りか、選択できる
- ✓ 加給年金や振替加算は、繰下げ待機中は受けられず、繰下げ増額の対象とならない
- ✓ 遺族年金の受給権があると、老齢年金の繰り下げ制度を利用できない
- ✓ 在職老齢年金で支給停止となった部分は、繰下げ増額に反映されない
- ✓ 繰上げ減額率、繰下げ増額率は、平均余命から財政中立となるよう計算されている
- ✓ 損益分岐点の解説もあるが、年金は損得ではなく、繰下げ増額で安心のメリットを

2. 在職老齢年金による支給停止の仕組みと課題

- ✓ 賃金と年金を合わせた額が一定額以上の場合に、全部又は一部が在職支給停止される
- ✓ 65歳以上の在職している年金受給権者の2割弱が支給停止の対象となっている
- ✓ 60歳台前半の「低在老」と65歳以上の「高在老」の言葉の由来と考え方の違い
- ✓ 在職老齢年金、在職支給停止の制度は、変遷を重ねてきた
- ✓ 令和2年の改正では、在職支給停止の廃止論もあったが、低在老の引上げのみを行った
- ✓ 繰下げ増額の選択を妨げないためにも、在職支給停止の廃止又は基準の引上げが必要

1. 老齢年金の受給開始時期の選択の仕組みと留意点

① 60歳から75歳までの間で受給開始時期を選択でき、繰上げ減額と繰下げ増額がある

老齢年金は、「老齢による稼得能力の減退・喪失に対して所得保障を行う制度」ですが、実際に所得保障が必要となる時期や程度は、人によって異なります。このため、老齢基礎年金や老齢厚生年金は、個々の受給権者が所得状況や老後の生活設計に応じて、自分で受給開始時期を選ぶことができる仕組みです。

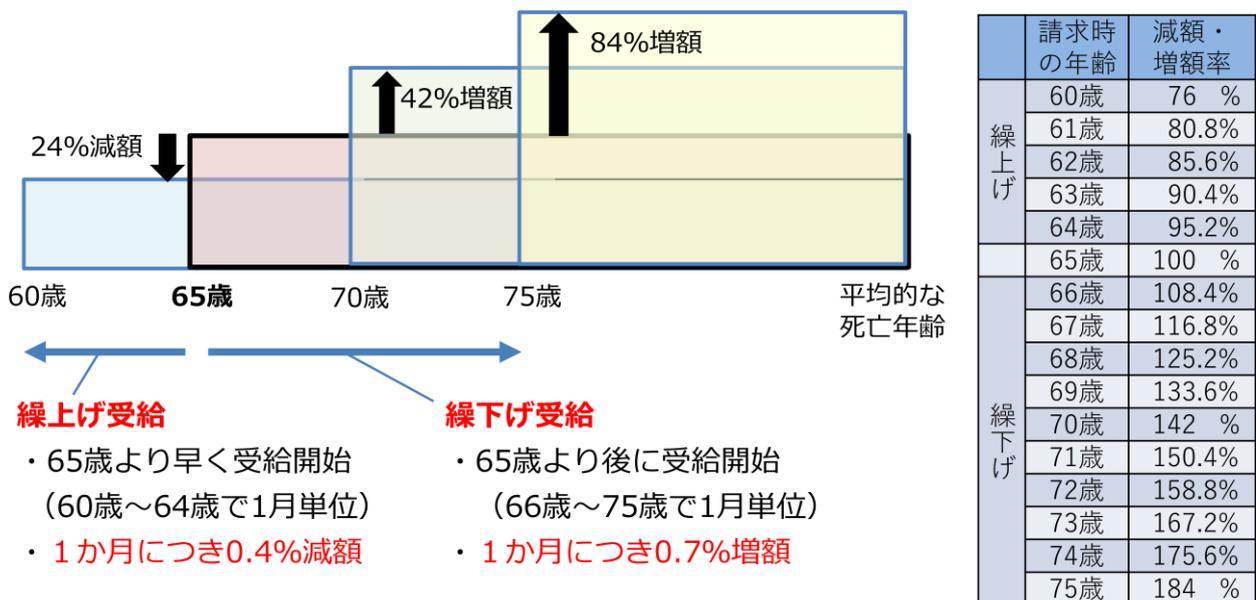
制度として老齢年金の支給が開始される年齢を「支給開始年齢」と呼び、個々人が実際に受給を開始する時期を、「受給開始時期」と呼び、言葉を使い分けています。

図表1のとおり、老齢基礎年金や老齢厚生年金の制度上の支給開始年齢が65歳に設定されている中で、65歳で受け取らずに66歳以降75歳までの間で繰り下げる（繰下げ受給）ことにより、増額した年金を受け取ることができます。この場合、年金月額が1ヶ月につき+0.7%増額され、70歳開始で+42%、75歳開始で+84%です。受給開始後は、その増額率は生涯変わりません。

一方、65歳より早く受給を開始すること（繰上げ受給）も経過的に認められています。この場合は、年金月額が1ヶ月につき▲0.4%減額され、60歳開始で▲24%です。受給開始後はその減額率は生涯変わりません。請求した後は、繰上げ受給を取り消すことはできません。生涯にわたって低い年金額となりますから、後で後悔しないよう注意が必要です。

図表1

受給開始時期の選択



繰上げ受給

- ・ 65歳より早く受給開始 (60歳～64歳で1月単位)
- ・ 1か月につき0.4%減額

繰下げ受給

- ・ 65歳より後に受給開始 (66歳～75歳で1月単位)
- ・ 1か月につき0.7%増額

<70歳時点の受給権者の繰上げ・繰下げ受給状況>

	老齢基礎年金		老齢厚生年金
	繰上げ受給	繰下げ受給	繰下げ受給
平成29年度末	192,995人 (9.4%)	26,557人 (1.3%)	20,600人 (1.2%)
令和3年度末	139,510人 (8.6%)	41,113人 (2.5%)	28,548人 (2.0%)

厚生年金保険・国民年金事業の概況

繰下げの制度は、老齢基礎年金と老齢厚生年金を、別々に繰り下げることができます。一方、**繰上げの制度**は、老齢基礎年金と老齢厚生年金は、どちらか一方のみを繰上げ受給することはできず、**同時に繰上げ受給の請求**を行うこととなります。

受給開始時期の選択の制度を活用することで、高齢者の多様な就労や、高齢者の老後の生活設計に多様な選択肢が生まれます。**従来は繰下げ受給の選択肢は70歳まででしたが、令和2年の年金法改正**で、選択できる範囲が**75歳まで拡大**されました。なお、1952年4月1日以前に生まれた人については70歳までです。

なお、**繰下げ受給**の規定が、国民年金法と厚生年金保険法の**本則**に書かれているのに対し、**繰上げ受給**の規定は、国民年金法と厚生年金保険法の**附則に「当分の間」の規定**として書かれている**経過措置**です。

これは、1961年の国民年金の導入時には、支給開始年齢が65歳では遅すぎるとの意見もあり、当分の間、60歳からの繰上げ受給が可能となったものです。また、平成12(2000)年改正で、特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢を60歳から65歳へと段階的に引き上げることとされた際に、老齢厚生年金についても、当分の間、老齢基礎年金と合わせて60歳からの繰上げ受給が可能となったものです。

本人の選択ではありますが、繰上げ受給を選択すると、生涯にわたり年金額が低くなってしまいますので、そのような選択肢をいつまでも残しておいて良いのか、若干疑問もあります。制度が設けられた頃よりも平均余命と就労期間が大きく伸びています。**将来、65歳までの就労が定着した時点では、繰上げ受給の廃止を検討しても良いのではないかと**考えます。

②繰下げ増額の利用は、まだ少ないが、年々増えている

「厚生年金保険・国民年金事業の概況」によると、令和3年度末時点の**70歳**の受給権者を対象として、老齢年金の繰下げ・繰上げの利用状況を見ると、**繰下げ受給者数は、老齢基礎年金は4.1万人で全体の2.5%、老齢厚生年金は2.9万人で全体の2.0%**となっています。繰下げ受給の利用率はまだ少ないながらも、年々上昇しています。

他方、**繰上げ受給者数は、老齢基礎年金では14.0万人で全体の8.6%**であり、年々減少しています。(老齢厚生年金の繰上げ制度は、報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い導入されており、令和3年度末時点で70歳の方は、繰上げ制度の対象となっておりません。)

現在は、厚生年金の支給開始年齢の引上げ途上であるため、65歳到達前に特別支給の老齢厚生年金の受給が始まります。特別支給の老齢厚生年金は、繰下げ制度がありませんので、60代前半で既に年金収入を前提とした生活をはじめた人は、65歳到達後に、繰下げ受給のためいったん年金受給をやめる選択をすることは現実的に難しいことが考えられます。**厚生年金の**

支給開始年齢の65歳への引上げの完了は、男性は2025年度、女性は2030年度ですから、今後は、繰下げ受給を選択する人が増えていくと考えます。

③70歳までの時点で、繰下げ増額した受給か、5年以内の分の一括受取りか、選択できる

65歳時点で老齢年金の受給権が発生しても、年金の裁定請求を行うまでは、実際の年金受給は始まりません。65歳より遅れて裁定請求をした場合は、5年の時効の範囲で、請求時から遡って5年以内の分を、一括して受け取ることができます。

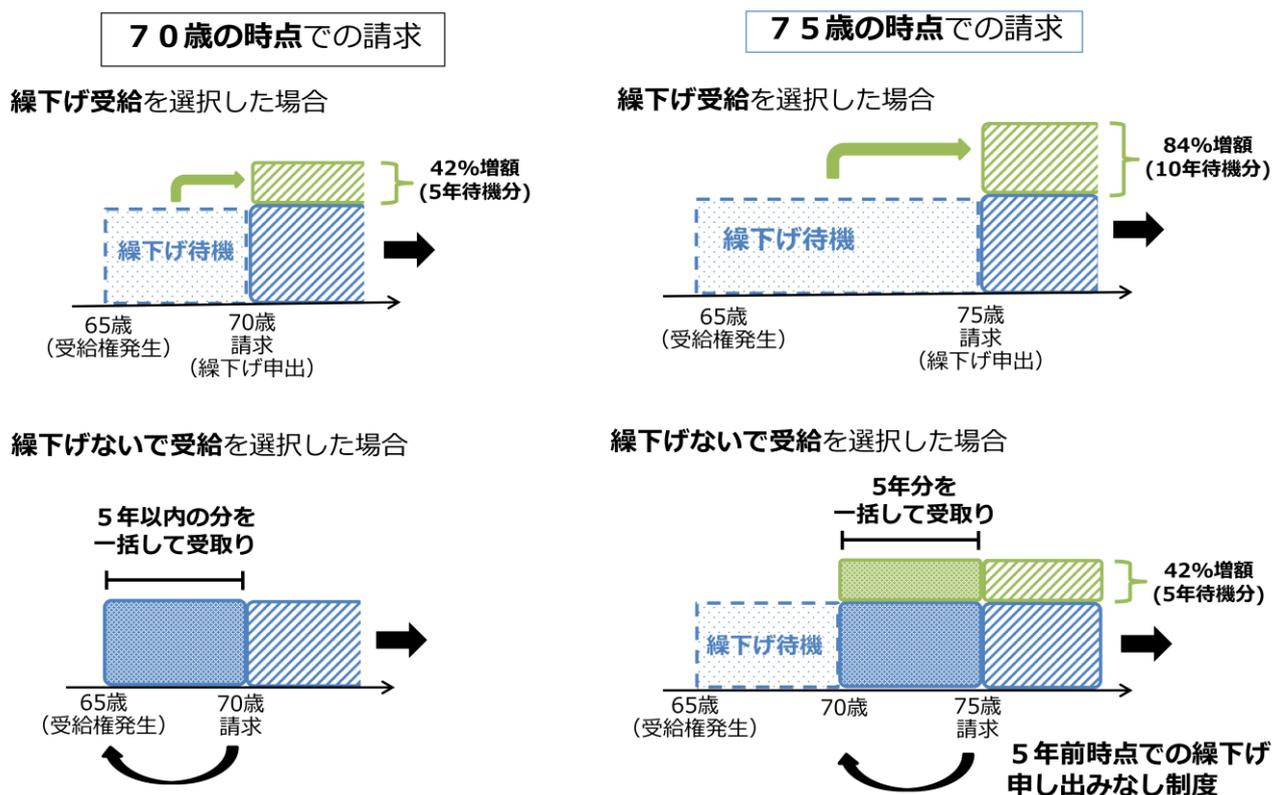
また、繰下げ制度を利用する場合は、「繰り下げるので今は受給しない」という申請書を65歳時点で提出するのではなく、年金の裁定請求を遅らせた上で、受給を開始しようとする時点で、年金の裁定請求を行うとともに、繰下げの申し出の手続きを行えば良い仕組みです。

従って、70歳までの時点で、繰下げを選択して増額した年金を受給するのか（図表2の左上）、繰下げを選択せず本来の年金額で過去5年以内の分を一括して受給するのか（図表2の左下）、その時点でどちらかを選べる仕組みです。

令和2年改正で、繰下げの選択の範囲が75歳まで拡大された際、70歳以降で請求し、請求時点における繰下げ申し出をしない場合に、そのままでは5年より前の年金が時効消滅してしまいますので、「5年前時点での繰下げ申し出みなし制度」が設けられました。

図表2

受給開始時期の選択(例)



例えば、71歳から75歳までの時点での請求の場合、**請求時点での繰下げ増額率での受給**を始める（図表2の右上）か、**請求時点の5年前の時点の増額率での受給をはじめ、5年分を一括して受け取る**（図表2の右下）か、選べます。

④加給年金や振替加算は、繰下げ待機中は受けられず、繰下げ増額の対象とならない

繰下げ受給の制度の利用に当たっては、いくつか留意点があります。

老齢厚生年金を繰り下げる場合は、繰下げ待機期間中には、老齢厚生年金に加算される**加給年金額**（扶養している妻や子があるとき）は**支給されません**。加給年金額は、繰下げ増額の**対象にもなりません**。

また、**老齢基礎年金を繰り下げ**る場合は、繰下げ待機期間中には、老齢基礎年金に加算される**振替加算額は支給されません**。振替加算額は、繰下げ増額の**対象にもなりません**。

このため、加給年金額や振替加算額を加算を受けながら、年金の繰下げを行いたいと考えた場合は、**老齢基礎年金のみの繰下げを請求**すれば、**老齢厚生年金の加給年金額が受けられます**。また、**老齢厚生年金のみの繰下げを請求**すれば、**老齢基礎年金の振替加算額を受けられます**。

この不便さの問題は、繰下げ制度の課題というよりも、加給年金制度の問題です。本連載の第13回「第3号被保険者制度と配偶者の加給年金」の3で説明しましたように、**老齢厚生年金の配偶者の加給年金制度は、必要性が低下**しており、年齢による不公平感や、繰下げ受給の選択を歪めることから、**制度を廃止することが妥当**と考えます。また、振替加算制度は、基礎年金制度創設時の経過措置であり、令和13（2031）年には新規の対象者がいなくなります。

⑤遺族年金の受給権があると、老齢年金の繰り下げ制度を利用できない

現在の繰下げ制度では、**既に他の公的年金（障害給付や遺族給付）の受給権がある人**は、老齢年金の繰下げ受給の制度は**利用できない**仕組みとなっています。

特に残念との意見があるケースは、厚生年金加入期間が長い人が、厚生年金加入期間が少ない配偶者を早く亡くした時です。

遺族年金の仕組みは、本連載の第11回「遺族年金の仕組みと課題」で説明しました。

例えば、**専業主婦だった妻が若いときに短い期間だけ厚生年金に加入していた場合も、小額ですが夫に遺族厚生年金の受給権が発生**します。現行制度でも、遺族厚生年金は、夫についても、妻の死亡時に55歳以上の場合には60歳から支給されます。

共働きであった場合も、老齢厚生年金と遺族厚生年金の併給調整では、本人の老齢厚生年金が優先されますので、老齢厚生年金の額が遺族厚生年金の額よりも多いときは、遺族厚生年金は全額が支給停止です。

このような場合でも、法律上は、受給権が生じているため、繰下げ制度を利用できません。65歳より前の死別の場合は、遺族厚生年金の実際の受給期間が短いながらも生じますが、65歳以降の死別の場合は、遺族厚生年金の実際の受給がなくても、繰下げ制度を利用できないケースが生じます。

この点については、遺族厚生年金の受給権があっても、**遺族厚生年金を実際に受給していない場合には、繰下げ制度の利用ができるように、法律の規定を改めてはどうか**と考えます。

⑥在職老齢年金で支給停止となった部分は、繰下げ増額に反映されない

仮に65歳から年金受給を開始しつつ就労したとしたならば、**在職老齢年金制度により年金の全部または一部が支給停止されていたであろう人については、在職支給停止相当分は繰下げによる増額の対象となりません。**

在職支給停止の制度は、2で後述しますように、在職中で賃金と年金額を合わせた額が十分高い場合は、生活を維持する上で年金受給の必要性が低いとして、支給の全部又は一部を停止する制度です。在職支給停止の仕組みは、老齢厚生年金の制度ですので、老齢基礎年金には影響ありません。

繰下げ受給を選択した場合に、支給停止を回避できたのでは、在職支給停止による年金財政の節約効果が生じませんので、そのようにならない仕組みとなっています。

この仕組みは、**65歳を超えて長く働く一定以上の所得がある人に、繰下げ受給による増額の機会を失わせることから、見直しが必要**と考えます。私は、在職支給停止の制度の廃止が望ましいと考えており、これについては、2⑥で後述します。

⑦繰上げ減額率、繰下げ増額率は、平均余命から財政中立となるよう計算されている

繰下げ増額率と繰上げ減額率は、どの時点で受給し始めた場合でも、**65歳時点での平均余命まで生きた場合の受給総額（毎月の受給額×受給期間）が、数理的に年金財政上中立となることを基本**として設計されています。

令和2（2020）年改正により繰下げ受給の上限年齢が70歳から75歳に引き上げられた際、最新の生命表等による平均余命の伸びと75歳までの繰下げ期間の拡大とを勘案して、改めて計算されました。

改正前の減額率と増額率は、平成12年改正時に、平成7年完全生命表による年齢別死亡率に基づいて計算されました。この時点の65歳の平均余命は18.7年（男女平均）でした。今回の改正時は、平成27年完全生命表による年齢別死亡率を用いて計算されています。この時点の65歳の平均余命は21.8年（男女平均）です。

平均余命の伸びに伴い、繰上げ減額率は、1月あたり0.5%から0.4%に小さくなりました。

同様に考えると、本来は繰下げ増額率も0.7%より小さくなるところですが、繰下げ受給の選択の幅が75歳まで伸び、この間を同一の増額率としたため、繰下げ増額率は引き続き1月当たり0.7%増額で変わらない計算となりました。

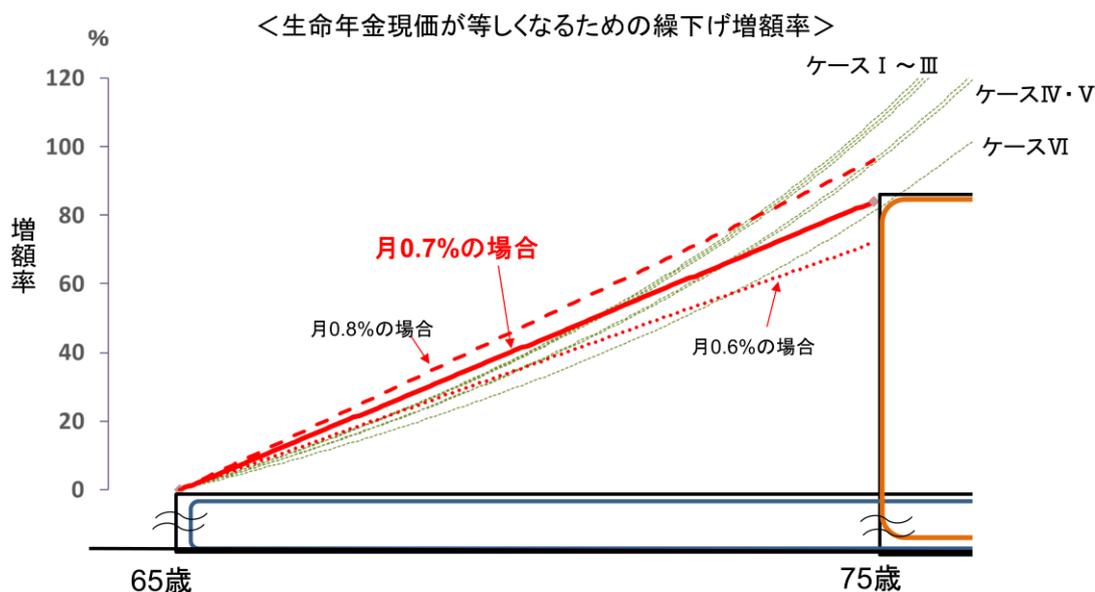
図表3のように、生命年金現価が等しくなるための繰下げ増額率は、本来は曲線を描いていますが、制度運用の分かりやすさのために、直線ですべて描いています。このため、75歳近辺と比べてそれ以前の方が、若干有利とみることもできます。

生命年金現価とは、将来支給される各時点の年金額について、死亡率を考慮した期待値を考え、将来の支給時点から現在時点までの期間について割引率による割引計算を行い、現在時点の価値に換算（一時金換算）したものです。割引率は、実質運用利回り（対物価）が基本です。生命年金現価の基本的な計算式と、繰上げ減額率・繰下げ増額率の算定根拠については、令和元（2019）年10月18日の年金部会の資料1と参考資料に掲載されています。

図表3

繰上げ減額率・繰下げ増額率の算出方法

- ・繰上げ減額率や繰下げ増額率の計算には、年齢別死亡率（生命表）や割引率（経済前提）の前提が必要。
 - ・今回の繰上げ減額率・繰下げ増額率の設定に当たっては、次の前提を用いた上で、概ね平均となる値を算出。
- 【前提】 ① 年齢別死亡率（生命表） → 平成27年完全生命表[65歳の平均余命21.8年（男女平均）]
② 割引率（経済前提） → 2019年財政検証のケースⅠ～ケースⅥ



⑧ 損益分岐点の解説もあるが、年金は損得ではなく、繰下げ増額で安心のメリットを

受給開始時期の選択について解説する本や雑誌の記事で、図表4のような「損益分岐点」の説明がされることがあります。

65歳支給開始の老齢基礎年金の年額（令和5年度）は79.5万円ですから、60歳受給開始の場合はその76%の年60.42万円、70歳受給開始の場合はその142%の年112.89万円、75歳受給開始の場合はその184%の146.28万円を毎年受給して、累積額を単純に計算したグラフです。

これをみると、**80歳の時点で、65歳受給開始が60歳受給開始を年金受給総額で上回ります。**また、**81歳の時点で、70歳受給開始が65歳受給開始を上回ります。**65歳時点における平均余命の年齢は、男84.97歳、女89.88歳ですから、**65歳の平均余命より前の時点で、損益分岐点があること**になります。

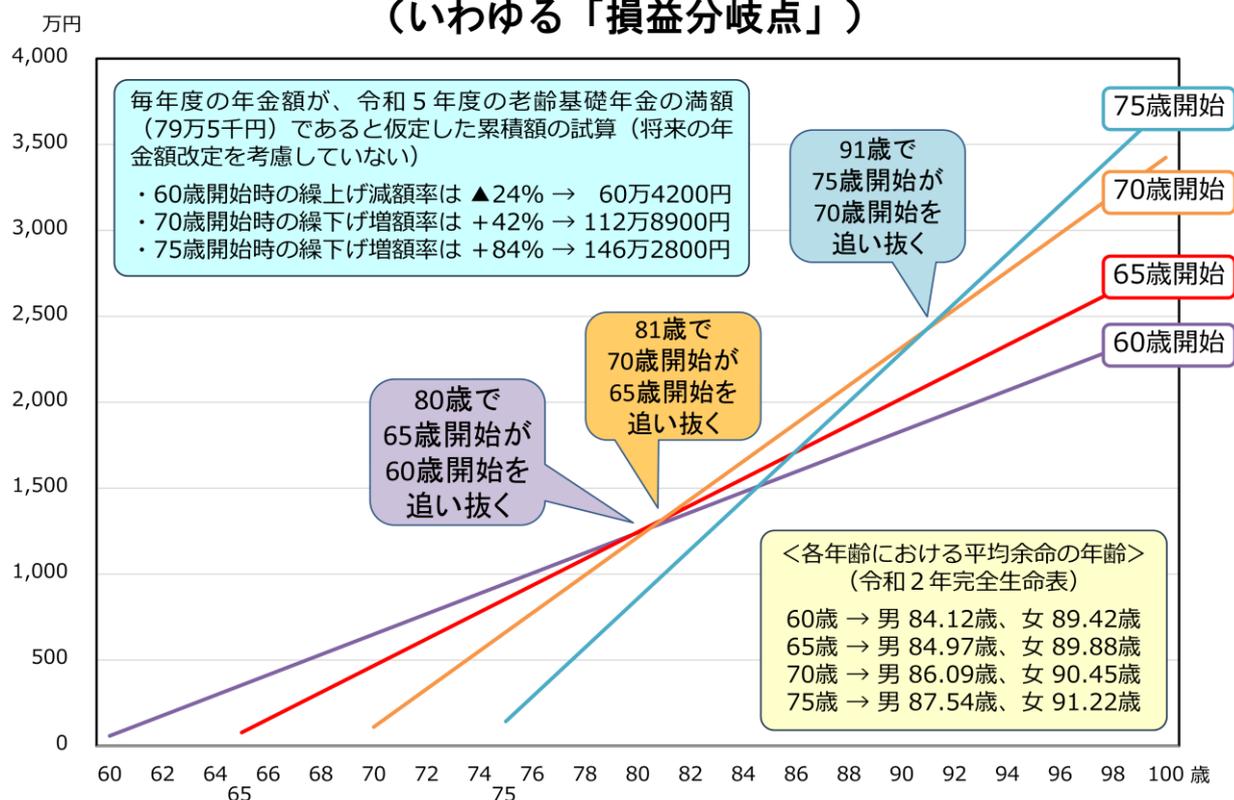
しかも、③で説明しましたように、**繰下げ受給は、70歳で請求する場合は、70歳受給開始と65歳受給開始（5年分を一括受給）を選べる仕組み**です。70歳まで生きた人の平均余命の年齢は、男86.09歳、女90.45歳であることも考えると、あくまでご本人の選択ですが、できれば70歳ぐらいまでの繰下げ受給を検討することをお奨めしたいと思います。

今後、マクロ経済スライドで所得代替率でみて2割程度の年金水準の調整がされると見込まれていますので、2年程度の繰下げ受給をすると、これを打ち消せる計算です。

なお、これは累積受給額でみた単純比較であり、**繰下げによる年金額の増額によって、医療保険・介護保険等の自己負担や保険料が増えたり、所得税・住民税が増える影響**にも留意が必要です。

図表4

受給開始年齢別の年金受給総額（基礎年金） （いわゆる「損益分岐点」）



もちろん、年金制度は、人が何歳まで生きるか分からない中で、終身の年金給付による所得保障を行う「保険」制度ですから、本来、何歳まで生きれば損か得か、といった議論にはなじみません。繰り下げ受給をすることで、増額した年金を生涯受給できる安心を得られるメリットは、大変大きいと思います。

2. 在職老齢年金による支給停止の仕組みと課題

①賃金と年金を合わせた額が一定額以上の場合に、全部又は一部が在職支給停止される

在職老齢年金の制度は、就労し、一定以上の賃金を得ている60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仕組みです。老齢基礎年金は支給停止されません。

この制度は、老齢年金が支給されている人に対して、①働いても不利にならないようにすべき、②現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている人については、年金給付の全部又は一部を停止し、年金制度の支え手に回ってもらうべき、という2つの要請の中で、たびたび制度改正が行われてきています。

現在の仕組みは、図表5のとおりです。就労し、賃金を得ながら年金を受給している人は、賃金+年金の合計額が、支給停止調整額(48万円)を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止となります。

図表5 在職老齢年金、在職支給停止の仕組み

賃金+年金(基礎年金は対象外)の合計額が支給停止調整額(48万円)を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止

※賃金は、「その月の標準報酬月額」+「その月以前の1年間の標準賞与額÷12」

※70歳以上は、保険料負担はないが、70歳未満と同じ仕組み

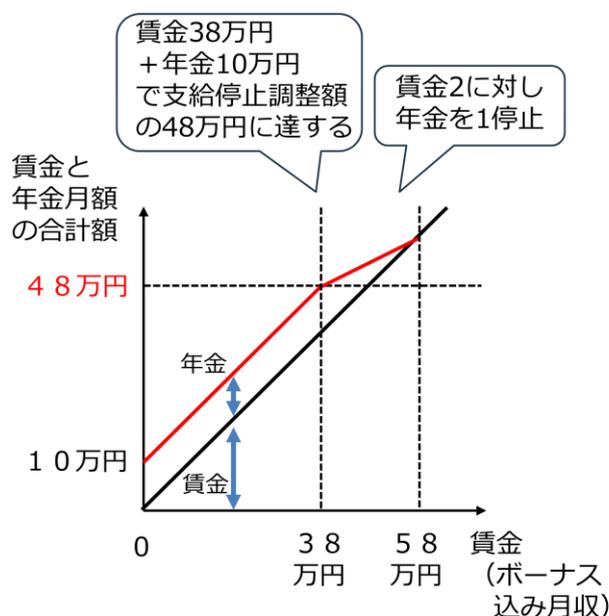
※48万円(令和5年度)は、現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む)を基準として設定

支給停止の対象者数 約41万人

支給停止額 約4,100億円

(65歳以上、2018年度末)

<年金が月額10万円の場合>



対象となる人は、**厚生年金の被保険者と、70歳以上の厚生年金の適用事業所に使用される人**です。自営業などで就労収入があっても、厚生年金の被保険者等でなければ、支給停止の対象となりません。

対象となる賃金額は、「その月の標準報酬月額」+「その月以前の1年間の標準賞与額÷12」です。これを「**総報酬月額相当額**」と呼びます。他の所得は含まれません。毎月この計算を行いますので、標準報酬月額や過去1年間の標準賞与額の金額の変動に応じて、支給停止額が変動することになります。「**総報酬月額相当額**」が変わった月の翌月から支給停止額が変わります。

対象となる年金額は、**加給年金額、繰下げ加算額及び経過的加算額を除いた老齢厚生年金の基本月額**であり、老齢基礎年金は含まれません。

支給停止調整額は、**現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準**として設定されています。細かくは、平成12年改正時に、1998（平成10）年度末の現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含まない）に、2003年度からの総報酬制（賞与にも保険料を課す）の施行を勘案した比率を乗じて2004年度に設定したもので、法律上は2004年度価格で48万円です。これは、**名目賃金変動率に従い改定**することとなっており、**2023（令和5）年度は48万円**です。2019（令和元）年度から2022（令和4）年度までは47万円でした。

賃金が2増えることに、年金を1支給停止することとし、**賃金の増加に応じ、賃金と年金額の合計がなだらかに増加**するようにしています。

図表5の図は、横軸が賃金額で、縦軸が賃金と年金（厚生年金基本月額）の合計額です。**年金額が10万円のケース**を例示しています。この場合、**賃金が月額38万円（年収456万円）**になると、年金と合わせて月額48万円の支給停止調整額に達します。そこから賃金が2増えるごとに年金が1支給停止となりますから、**賃金が20万円増えて月額58万円（年収696万円）**になると、**10万円の年金が全部停止**となります。

② 65歳以上の在職している年金受給権者の2割弱が支給停止の対象となっている

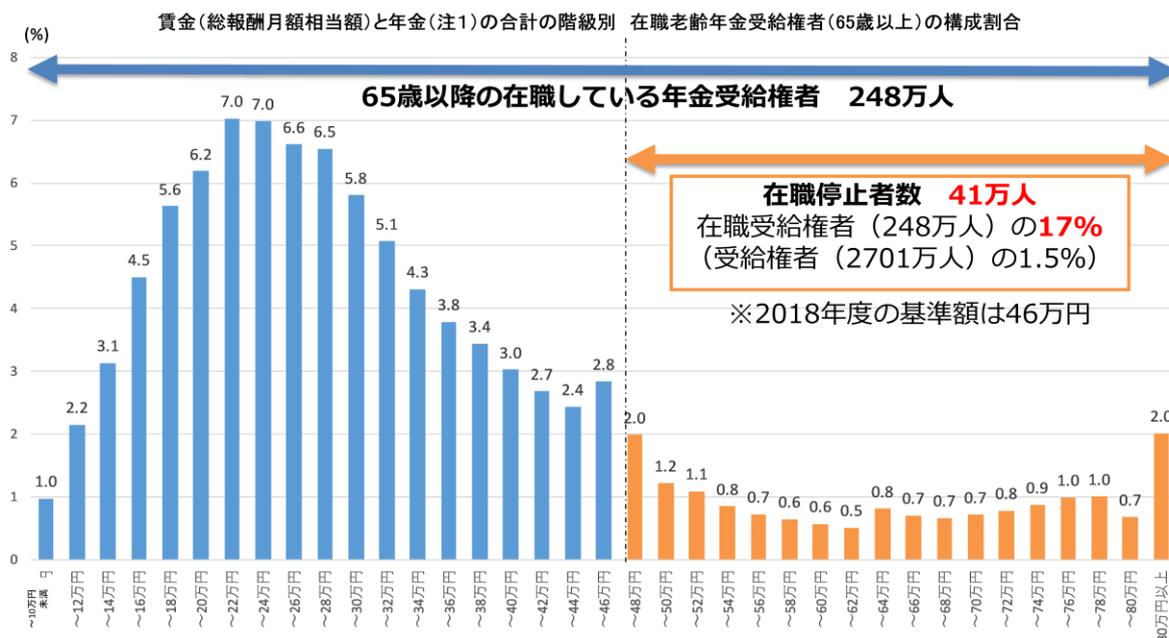
図表6のとおり、65歳以上の在職老齢年金制度について、2018年度末のデータを基に賃金と年金の合計額の分布を見ると、20万円以上24万円未満の人が多くなっています。

2018年度では、在職支給停止が始まる基準額が46万円でした。そして、**65歳以上の在職している年金受給権者の2割弱が支給停止の対象**となっています。

在職停止者数は41万人であり、**在職受給権者（248万人）の17%、受給権者（2701万人）の1.5%**を占めています。

図表 6

65歳以上の在職老齢年金制度の状況（2018年度末）



注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額(46万円)(※2018年度の基準額)未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。
注2 第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、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。
資料:年金局調べ

③60歳前半の「低在老」と65歳以上の「高在老」の言葉の由来と考え方の違い

60歳前半の在職老齢年金は、「低在老」と呼ばれ、65歳以降の在職老齢年金は、「高在老」と呼ばれてきました。

60歳前半と65歳以降は、年金制度での位置づけが異なるため、在職老齢年金の考え方も異なり、令和2年改正で60歳前半も「高在老」の仕組みに合わせる改正を行うまでは、支給停止の水準が高在老よりも低く設定されていました。

60歳前半の老齢厚生年金は、支給開始年齢の60歳から65歳への引上げの途上において、「**特別支給の老齢厚生年金**」として支給されている年金です。そして、60歳前半の在職老齢年金は、60歳前半が**基本的には就労期間**である中で、**低賃金の在職者の生活を保障するために年金を支給する仕組み**として位置づけられていました。本来は、在職中は年金は支給しないのだけれども、低所得者については、年金を支給する、という意味で、「**低所得者在職老齢年金(低在老)**」と呼ばれました。

一方、**65歳以上の在職老齢年金**は、65歳以上は**基本的には年金受給世代**である中で、**現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている人については、年金給付の全部又は一部を停止し、年金制度の支え手に回っていただく**、という考え方の制度です。その意味で、「**高所得者在職老齢年金(高在老)**」と呼ばれたわけです。

在職老齢年金制度は、1965年の制度導入以来、高齢期の就労の在り方、年金の支給開始年齢や給付水準等を踏まえて、何度も改正されています。

令和2（2020）年改正では、60歳台前半に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした**在職老齢年金（低在老）の支給停止基準が、65歳以上の人に対する在職老齢年金（高在老）に揃えられ、60歳台前半の支給停止が緩和**されることとなり、**より分かりやすく、より就労に中立的な制度**となっています。

④在職老齢年金、在職支給停止の制度は、変遷を重ねてきた

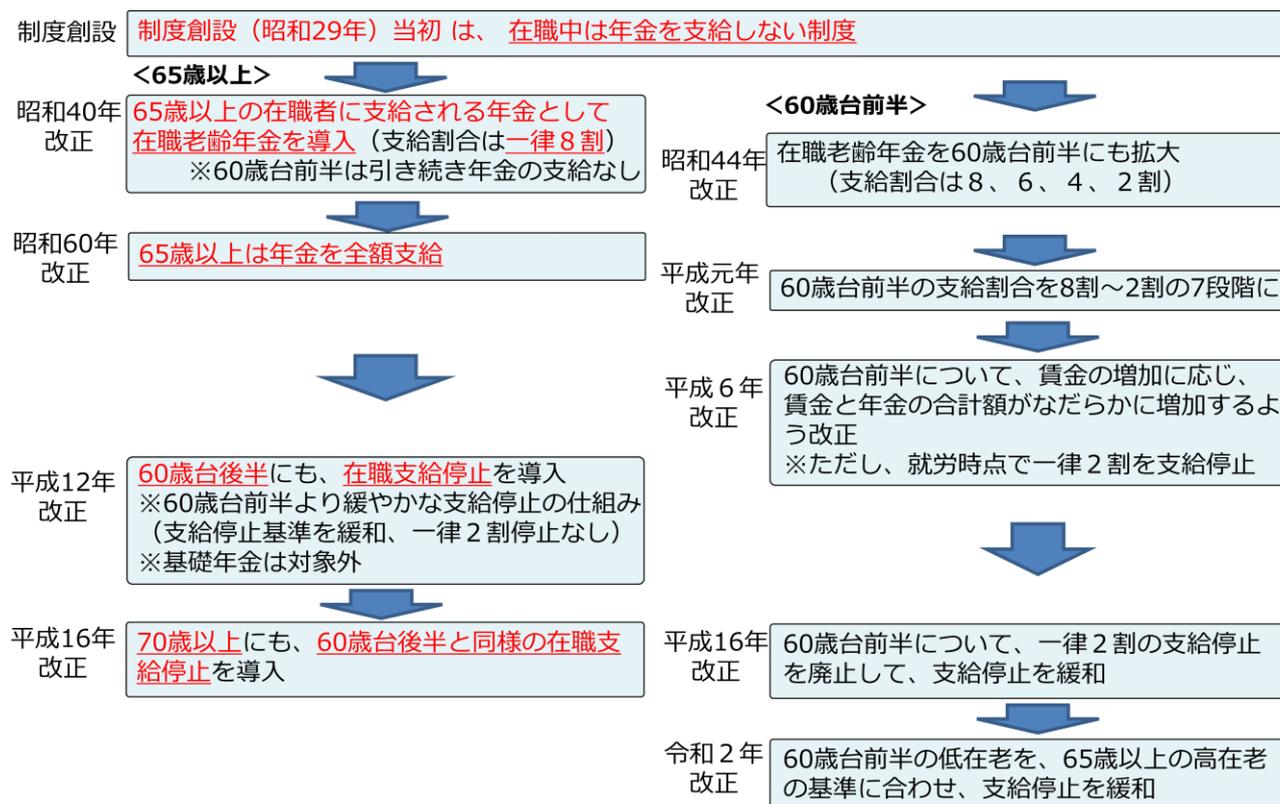
図表7により、制度の仕組みの変遷をみてみます。

昭和29（1954）年に厚生年金保険法を全面改正した際の考え方としては、**老齢年金は退職（被保険者資格の喪失）を支給要件**としており、**在職中の人にはそもそも年金を支給しない**仕組みでした。

その後、**昭和40（1965）年改正**で、当初の考え方を転換し、新たに**65歳以上の在職者にも支給される年金**として、**在職老齢年金が導入**されました。支給割合は、**本来の年金額の一律8割を支給**する、というものです（条文上は本来の年金額の2割の支給停止）。なお、この時は、65歳未満の在職者については、引き続き年金が支給されない制度のままでした。

図表7

在職老齢年金制度の経緯



次に、**昭和 44 (1969) 年改正**では、**65 歳未満の人にも在職老齢年金を支給**することとされました。**標準報酬が一定額に満たない在職者については、8 割、6 割、4 割、2 割の老齢年金を支給**するというものです。所得の低い人には年金を支給するという「低在老」の考え方による制度です。

その後、**平成元 (1989) 年改正**では、この低在老について、賃金が増えたにもかかわらず年金と賃金の手取額が減少する逆転現象が極力生じないよう、支給割合を 8 割～2 割の**7 段階に細分化**する見直しが行われました。

一方、**昭和 60 (1985) 年改正**では、基礎年金制度の導入と併せて**厚生年金の適用年齢を 65 歳未満に設定**したことから、**65 歳以上は被保険者ではなくなり**、在職老齢年金の仕組みから除外され、**在職中でも全額支給**されることとなりました。

平成 6 (1994) 年改正では、**60 歳台前半**に支給される厚生年金について、高齢者雇用の促進の観点から、賃金の増加に応じ、**賃金と年金の合計額がなだらかに増加**するよう改正されました。ただし、就労時点で一律 2 割を支給停止する点が現在の仕組みと違います。これにより、それまでの 7 段階制で生じていた「賃金が増加したのに年金と賃金の手取りの合計が減少する」という逆転現象が解消されました。

その後、**平成 12 (2000) 年改正**では、少子高齢化の進行を踏まえ、年金制度の支え手を増やすという観点から、**厚生年金の被保険者の適用範囲が 65 歳未満から 70 歳未満へと引き上げ**られ、60 歳台後半の人についても厚生年金の被保険者とすることとされました。これに伴い、**60 歳台後半に在職支給停止の制度を再び設ける**こととなりました。ただし、その支給停止は、**60 歳台前半よりも緩やかな仕組み**（より高い支給停止基準額、一律 2 割停止はなし。）とされました。高所得者の年金を支給停止するという「高在老」の考え方です。なお、その際、基礎年金は支給停止の対象外とされました。

平成 16 (2004) 年改正では、**60 歳台前半の在職老齢年金**について、就労を阻害せず、働くことに中立的な制度とするため、**一律 2 割を支給停止する仕組みを廃止**しました。また、予想を上回る少子高齢化の進行の中、世代間の公平性や高齢世代内の公平性という観点から、厚生年金の被保険者の適用範囲は 70 歳未満までのままとした上で、**就労して負担能力のある 70 歳以上の受給者にも、60 歳台後半と同様の在職支給停止の仕組みを導入**しました。

⑤**令和 2 年の改正**では、**在職支給停止の廃止論もあつたが、低在老の引上げのみを行った**

令和 2 (2020) 年改正に向けた議論では、より多くの人がかこれまでよりも長く多様な形で働くという高齢期の就労状況の変化を年金制度に反映することが重要であるとの考え方の下、在職中の年金受給の在り方についても議論が行われました。

2019（令和元）年6月に閣議決定された骨太方針2019では、「高齢期における職業生活の多様性に応じた一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方について、高齢者雇用の動向、年金財政や再分配機能に与える影響、公平性等に留意した上で、繰下げ制度の柔軟化を図るとともに、**就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ在職老齢年金の在り方等を検討し、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う。**」としていました。

そして、2019（令和元）年8月に公表された**2019年財政検証のオプション試算B②**では、65歳以上の在職老齢年金（高在老）について、**支給停止を撤廃した場合は、厚生年金（報酬比例部分）の所得代替率を、▲0.4%引き下げる影響が生じること、また、支給停止の基準を47万円（当時）から62万円に引き上げた場合は、所得代替率を▲0.2%引き下げる影響が生じると試算されました。**厚生年金の制度ですので、基礎年金の所得代替率には影響ありません。

令和元年10月9日の社会保障審議会年金部会に提出された年金局の資料では、在職老齢年金制度の見直しの意義について、「年金制度は、**保険料を拠出された方に対し、それに見合う給付を行うことが原則**である中で、どのような方々に、年金給付を一定程度我慢してもらい、年金制度の支え手にまわってもらうか、在り方を検討する必要があります。**高齢期の就労拡大に対応し、就労意欲を阻害しない観点から、就労により中立的となり、また、繰下げ受給のメリットも出るよう、在職老齢年金制度を見直す。**」と説明しています。

この資料では、基準額を62万円に引き上げるケースと、在職支給停止を撤廃するケースが説明されています。**基準額を62万円に引き上げる案**では、支給停止対象者は、41万人（在職受給者の17%）から23万人（同9%）に減り、**1割程度の上位所得者に限定**されます。

この後、**衆議院の厚生労働委員会**の一般質疑で、一部の野党議員から、在職老齢年金制度の見直しによって、高所得者の年金額が増える一方で、**マクロ経済スライドが進み、他の低所得者の年金額が低下することを懸念する質疑**がありました。

年金局では、11月13日の年金部会に、在職老齢年金制度の見直しの意義について改めて示すとともに、**基準額の引上げを51万円とするケースの説明を追加**しました。

この案は、**現役世代の平均的な賃金収入と平均的な年金収入がある人が支給停止の対象とならず、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ることができるようにする案**です。51万円は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）の43.9万円と、65歳以上の在職受給権者全体の平均年金額（報酬比例部分）の7.1万円の合計額です。

その後、与党の自由民主党、公明党での議論を踏まえ、今回の改正では、**高在老の見直しは今後の検討課題として見送り**とされるとともに、**60歳台前半の低在老の支給停止の基準額（28万円）について、65歳以上の高在老と同じ基準額（47万円）へ見直すことと**されました。

この低在老の見直しは、(ア) 在職支給停止の仕組みによる **65 歳未満の人の就労への影響が一定程度確認**されている、(イ) 60 歳台前半の就労、特に **2030 年度まで特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援**する、(ウ) 低在老を高在老と同じ支給停止基準とすることは、**制度をわかりやすくするという利点**もある、という観点によるものです。

低在老は、65 歳未満の特別支給の老齢厚生年金を対象としており、この制度が、男性では 2025 年度、女性では 2030 年度に終了することから、この見直しは、**年金財政への長期的な財政影響は生じない**ものです。

⑥ 繰下げ増額の選択を妨げないためにも、在職支給停止の廃止又は基準の引上げが必要

平均余命の伸びに伴い、**働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮**できるよう、**高齢者が活躍できる環境整備**が求められています。

2019 年の「年金制度に関する総合調査」(厚生労働省年金局)では、60 歳台の第 2 号被保険者のうち、「**年金額が減らないように、収入が一定の額に収まるよう就業時間を調整しながら働く**」と回答した人は、**60~64 歳では 56.4%**を占め、**65~69 歳でも 39.9%**を占めています。在職老齢年金の支給停止の仕組みは、高齢者の就労意欲に影響を与えています。

令和 2 年に成立した高齢者雇用安定法の改正(令和 3 年 4 月施行)では、既に定められている事業主の 65 歳までの雇用確保義務に加え、新たに、**70 歳までの就業機会の確保の努力義務**が定められました。今後一層、65 歳以降の就労をする人の増加が見込まれます。

そのような中で、**年金制度を就労の選択に中立であるように見直す**ことは、重要です。

また、現行の在職老齢年金制度による調整は、適用事業所で適用要件を満たす形で働く被用者の賃金のみが対象であり、**自営や請負契約などで就労した事業所得や、資産収入は対象となりません**。このため、公平ではないという指摘もあります。

年金制度は、社会保険の仕組みですから、**保険料を拠出した人に対し、それに見合う給付を行うことが原則**です。社会保障制度としての**所得再分配機能**は、報酬比例で保険料を納付しながら、定額部分の基礎年金と、報酬比例部分の厚生年金の**2 階建てで給付を行う仕組みにより、既に果たされています**。

現在の在職老齢年金制度の基準額である「48 万円」は、現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む)を基準として設定されているため、「**高所得者**」ではなく、**普通の人より多い程度で該当**します。厚生年金の額が 10 万円の場合、賃金が月額 38 万円(年収 456 万円)になると一部支給停止が始まり、賃金が月額 58 万円(年収 696 万円)になると、年金が全部停止となります。

高齢期の就業が多様化する中で、**現役期の働き方に近い形（フルタイムなど）で就労する高齢者も増加**してきています。現役期の働き方に近い形での働き方や賃金水準で働く方々は、在職支給停止の対象となってしまう。

また、在職支給停止の制度は、該当した人に**繰下げ受給による増額の機会を失わせて**います。**十分な賃金がある人は生活を維持する上で年金の必要性は低いという理屈は、繰下げ受給の選択を前提としない考え方**です。賃金と年金を合算した額で、支給停止の基準を適用するのは、繰下げ受給しない前提だからです。

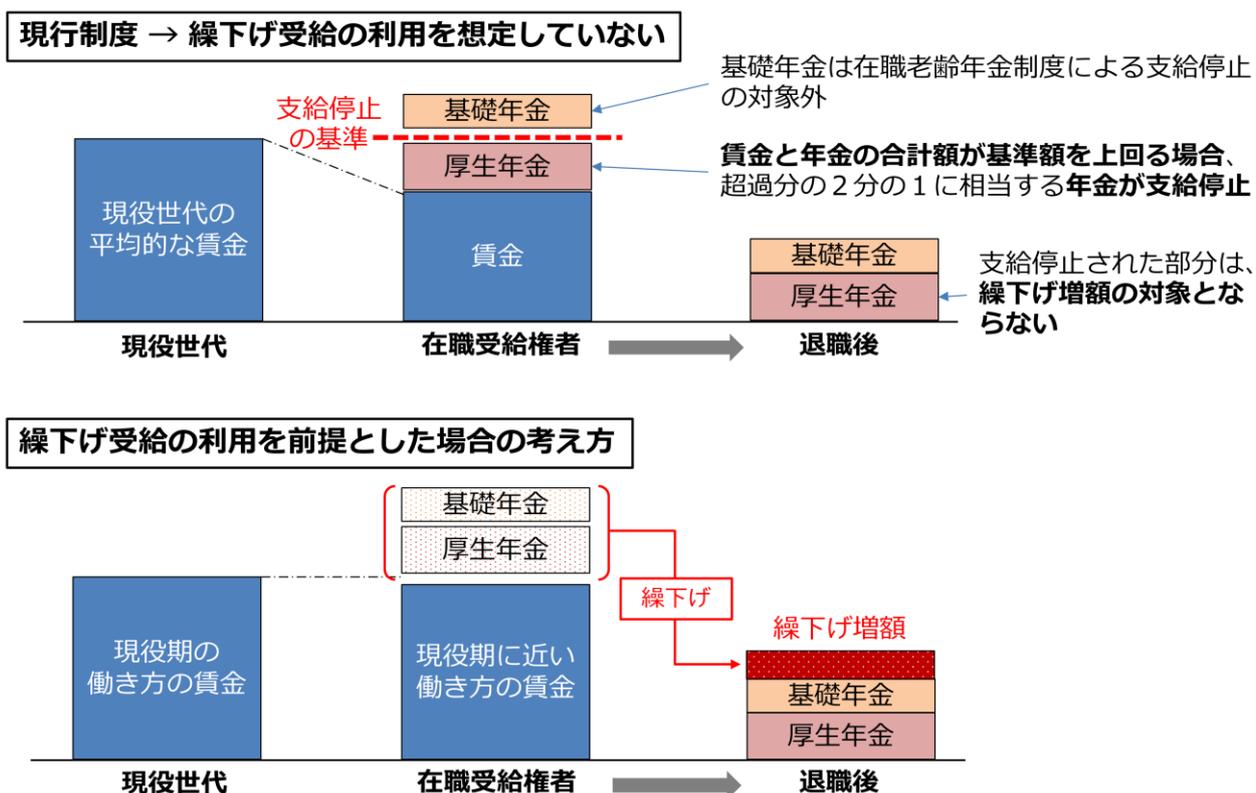
しかし、繰下げ受給の選択肢を前提に考えると、図表8のように、**65歳を過ぎても現役期に近い働き方で就労を延長し、その間、年金を受給せずに繰り下げた上で、退職後に増額した年金を受給するというのが、今後、増えていく選択肢**です。在職支給停止となることで、繰下げ受給を活用して繰下げ増額をする機会まで失ってしまうことは、適切でないと考えます。

以上のことから、私は、**在職老齢年金の在職支給停止の制度は、撤廃することが望ましい**と考えています。

令和2年改正に向けた議論では、**撤廃すると厚生年金の所得代替率を▲0.4%押し下げる影響**があるため、高所得者を優遇して、低所得者の年金が減るのは問題だという慎重意見があり、見直しは見送りとなりました。

図表8

在職老齢年金制度と繰下げ受給



しかし、**年金は社会保険ですから、保険料を拠出した人に対し、それに見合う年金給付を行うことが原則**です。所得の高い人の年金を現在は例外的に支給停止しているものを、**本来のとおり**の支給に戻すものですから、「高所得者の優遇」という指摘は、**そもそも当たりません**。

その上で、制度の見直しにより、マクロ経済スライドが進むことは、好ましいことではありません。そこで、私は、本連載の第 13 回「第 3 号被保険者制度と配偶者の加給年金」の 3 で説明しましたように、**老齢厚生年金の配偶者の加給年金を廃止すると、年間約 3700 億円の厚生年金財政の節約**になりますので、**65 歳以上の在職老齢年金の支給停止の撤廃による影響額約 4100 億円（2018 年度）に概ね見合います**ので、これを財源としてはどうかと考えます。

また、仮に、**在職支給停止の完全撤廃が難しく、基準の引上げにとどまる場合**でも、現役世代に近い働き方をする高齢者が増えていく中で、現役期の所得の平均をある程度上回る範囲までの高所得者とは言えない一般的な水準の賃金を得ている人は、**在職支給停止の対象とせずに、繰下げ増額を利用できるように見直す必要**があると考えます。

このため、基準額の引き上げとともに、計算方法の見直しも検討してはどうかと考えます。現行制度は、「賃金と年金額の合計」が基準額を超えると支給停止が始まる仕組みですが、**年金は繰り下げる前提で、「賃金」が基準額を超えると支給停止が始まる仕組み**とした方が良いと考えます。

さらに、現行制度では、70 歳以上についても、在職支給停止を適用しています。被保険者の年齢でありませぬので、このために適用事業所からは、70 歳以上の使用している従業員の賃金額を年金事務所に届け出る特別な事務を行ってもらっています。また、保険料を長年納付してきたにもかかわらず、いつまでも支給停止の対象とするのは、社会保険の仕組みとして適切でないことから、**70 歳以上については、在職支給停止の対象から外すのが良い**と考えます。

平均余命の伸びに伴い、働く意欲がある誰もが、年齢にかかわらず、その能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備が求められています。

※本稿は、「週刊 年金実務」（社会保険実務研究所）の 2023（令和 5）年 7 月 24 日発行号に掲載されたものです。

※本稿における意見に係る部分は、筆者の見解を示したものであり、筆者が過去及び現在において属する組織の見解を代表するものではありません。

【筆者プロフィール】高橋俊之（たかはし としゆき）

1962 年東京都生まれ。1987 年東京大学法学部卒。厚生省入省。2004 年から 2008 年まで社会保険庁で総務課企画官・企画室長。2015 年から内閣府で大臣官房審議官（経済財政運営・経済社会システム担当）。2017 年から厚生労働省で年金管理審議官、2019 年から年金局長。2019 年の財政検証、2020 年の年金制度改正法案等を担当。2022 年 6 月退官。10 月より三井住友銀行顧問、株式会社日本総合研究所特任研究員。