

2020年

4

vol.85

(通巻730号)

月号

年金広報

発行所 年友企画株式会社

〒101-0047

東京都千代田区内神田2-15-9 The Kanda 282 9F

TEL. 03-3256-1711 FAX. 03-3256-8928

https://www.nen-yu.co.jp

E-mail: nenkinkouhou@nen-yu.co.jp

時代とともに

第7回

高在老問題の解決は税制改革と一体で

神奈川県立保健福祉大学名誉教授 山崎 泰彦 やまさきやすひこ

昭和20年生まれ。専門は社会保障の制度・政策論。社会保障研究所研究員、上智大学教授、神奈川県立保健福祉大学教授等を経て、平成23年より現職。公職として、社会保障制度改革国民会議委員、社会保障審議会委員等を歴任し、現在、社会保障制度改革推進会議委員、共済組合連盟会長などを務める。



年金改正法案は、本格的な改革が叫ばれたなかで、不満の残るものになった。重点課題は給付の十分性の確保であったが、もっとも効果が期待される基礎年金拠出期間45年への拡大は、国庫負担財源の制約により、最初から封印された。また、被用者保険の適用拡大は50人超の企業にとどまり、5人以上個人事業所への適用拡大も土業のみで、効果が限定された。そして、高齢期の働き方の多様化に対応した65歳以上の高齢者在職老齢年金（高在老）の廃止・縮小は、議論が収束する気配が見えないまま、見送りになった。今回はこの問題について考えてみたい。

高在老の廃止・縮小については、提案の根拠とされている就労抑制効果をはじめとして、賛否両論の議論があった。現行制度では、仮に報酬比例部分が月額10万円とすると、賃金が37万円を超え年金との合計額が47万円を超えると年金の一部支給停止が始まり、57万円を超えると全額が支給停止される。70歳まで就労すれば、拠出期間増により年金額は1～2割程度増えそうだが、支給停止分は繰下げ受給による増額の対象外である。一方、この人が65歳で退職するか、37万円以下の賃金で働き、70歳から繰下げ受給をすれば42%増の年金を受給できる。これをどのように受け止めればよいのだろうか。

前者の支給停止の例では、70歳定年制が多い私学の大学教授の多くがこれに該当しよう。繰下げ受給と比べると年金額は見劣りするが、年金の支給停止を理由に大学教授の職を辞するという就労抑制効果は考えにくい。一方、後者の繰下げ受給の例では、退職後も当面の生活には退職金や現役時代の蓄えを充てる余裕があるのであれば、むしろ賢明な生活設計として推奨されよう。ところが、なかには非常勤の社外取締役とか顧問のように、厚生年金の適用を受けず、相当な報酬を得ている人もいる。仄聞するところ、上場企業であれば1社で年収数百万円から、ときには1000万円を超えるという。この人の場合、年金制度に無知でもない限り、間違いなく繰下げ受給を選択するのではないか。

いずれも極端な例示だが、問題の本質を突いている。就労抑制かどうかを越え、高齢期の働き方が多様化するなかで公平・公正に欠けるといえる問題である。

改革の方向性は明確だ。年金課税等の全面的な見直しを行った上で、高在老を廃止し、年金を含む所得全体を賦課ベースとして、公平に税・社会保険料等の負担を課すべきなのである。年金部会の「議論の整理」でも、「政府・与党内での議論・調整において、高齢期の就労と年金をめぐる調整については、年金制度だけでなく、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担等での対応を併せて、今後とも検討していくべき課題であるとされた」という。同様の趣旨のことは、2013年の「社会保障制度改革国民会議報告」にもある。社会保障・税一体改革のなかで、ほとんど手つかずで残されている課題である。