

基礎研 レポート

日本における在職老齢年金に関する考察 - 在職老齢年金制度の制度変化と今後のあり方 -

生活研究部 上席研究員 金 明中
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

I はじめに¹

在職老齢年金制度とは、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、当該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ある。対象は①就職して賃金収入のある厚生年金保険の被保険者で、②老齢厚生年金の受給権者、そして、③総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額合計が基準額を超えている人だ。

1965年に導入された在職老齢年金制度は、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加味して数次にわたる改正が行われてきた。特に2020年改正では、65歳未満の人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）に揃えられた。その結果65歳未満の人の支給停止が緩和され、より就労に中立的な制度となった（2022年4月1日施行）。

しかしながら、現在実施されている在職老齢年金制度は、高齢者版「就労の壁」と言われるほど、高年齢者の働く意欲を削ぐような仕組みになっており、厚生労働省の審議会でも議論が交わされている。一方、在職老齢年金制度の廃止を含めた見直しは一部の高所得者を優遇する政策であり、社会保障政策の再分配に逆らうという非難の声もある。在職老齢年金制度による高年齢者の就業抑制効果については、これまで多くの研究が行われており、在職老齢年金制度が高年齢者の就業意欲を抑制している可能性があるという分析結果も出ている。本稿では、在職老齢年金制度の歴史と高年齢者の労働市場参加の現状、そして在職老齢年金制度と高年齢者の就労との関係について説明してから、在職老齢年金制度の今後のあり方について論じる。

¹ 本稿は、特集：今後のわが国の年金制度の方向性「在職老齢年金の緩和・廃止と就業行動の変化」『社会保障研究』第9巻第2号（通巻第33号：2024年10月刊）を加筆・修正したものである。

II 在職老齢年金の変遷

1941年に創設された労働者年金は1944年に厚生年金保険に名称を変更した後、1954年に戦後初の全面改正が行われた。1954年の改正では、男性の支給開始年齢が段階的に引き上げられ（1957年から1974年まで16年かけて55歳から60歳に引き上げ）、財政方式が完全積立方式から賦課方式、つまり、修正積立方式と段階保険料制に修正された。財政方式を変更した主な理由は、旧制度の保険料率では約束した給付水準を実現できないためであって、その背景には戦後の激しいインフレが挙げられる²。

一方、老齢年金の支給要件は、在職中の人にはそもそも年金を支給しない仕組みであった。しかし、高齢者の場合、賃金が低く、賃金だけでは生活が困難なケースが多かった。そこで、1965年の年金改正で、厚生年金保険法の老齢年金の受給資格を満たしている65歳以上の高齢就業者にも年金を支給するために在職老齢年金を導入した。支給割合は本来の年金額の一律8割で、年金額の2割は支給が停止された。

堀（2020）はこの時代の在職老齢年金が現在と異なる点として、「①当時は被保険者資格を喪失したことが老齢年金の支給要件の一つとなっていたが、1965年の年金改正による在職老齢年金の導入は被保険者であっても65歳以上であれば老齢年金を支給するという、65歳以上の高齢者を優遇するものであったこと、②現在の高在老は報酬比例部分の年金であるが、1965年改正による在職老齢年金は定額部分も含んでいたこと、③当時の支給開始年齢は基本的に60歳以下であったことを挙げている³。

その後在職老齢年金制度は、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加味して数次にわたる改正が行われてきた。まず、1969年の改正では、在職老齢年金を65歳未満の人まで拡大し、標準報酬が2万円未満の65歳未満の低所得の就業者に対して、8、6、4、2割の4段階に区分した老齢年金が支給された。そして、1975年には、65歳未満の人の在職老齢年金の支給制限を緩和するため、同じ賃金であれば、原則、支給割合が増加するようにした上で、支給割合を8、5、2割の3段階に改正した。

一方、基礎年金制度が導入された1985年の改正では、厚生年金被保険者の年齢上限が65歳未満と設定されたため、65歳以上の人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、在職中でも年金が全額支給されることとなった。

この改正に対して堀（2020）は、「改正により60歳代後半の者の保険料収入がなくなったため、将来の少子高齢化等を踏まえると年金財政を危うくする可能性があること、60歳代後半の者とはいえ、就労し、かつ、高所得者の者にまで年金を支給するのは、国民の生活保障を目的とする公的年金として問題がある」⁴ことを問題点として指摘した。

1989年の改正では、65歳未満の人の在職老齢年金の支給割合を8割から2割まで7段階に細分化する見直しが行われた。この見直しは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

² 小林航・渡部恵吾（2019）p.18を参照。

³ 堀勝洋（2020）p.141を参照。

⁴ 堀勝洋（2020）p.142から引用。

転現象の発生を最大限抑制するための措置であった。しかし、賃金が増えても、賃金と年金の合計額が増えず、減る場合もあった。宮地（2020）は「年金の支給割合を高めるための賃金調整を通じて、企業側はコスト削減を図る。このような企業側の行動によって、在職老齢年金の支給はしばしば、低賃金の労働者を生み出すなど賃金構造を歪めているといった批判がなされてきた」とこの時代の社会的状況を説明している⁵。

1993年10月12日に開かれた年金審議会では財政再計算に伴う具体的改正事項のうち厚生年金の在職老齢年金については、「高齢者の就業意欲を阻害しないよう、年金と賃金の合計が、賃金の上昇に応じて増加するように仕組みを改めるべきである。なお、この際、高齢者の賃金水準や、年金受給者が受ける年金と賃金の合計と年金を支える現役世代の賃金とのバランスに留意する必要がある。」⁶という意見を示した。

その結果、定額部分の支給開始年齢が2013年までに段階的に60歳から65歳まで引上げることが決まった1994年の改正では、65歳未満の人に支給される厚生年金が賃金の増加に応じて賃金と年金額の合計が緩やかに増加する仕組みへと変更された。

つまり、①在職中は、2割の年金を支給停止し、賃金と年金の合計額が22万円に達するまでは、賃金と年金（8割支給）は併給する、②これを上回る賃金がある場合は、賃金の増加2に対し、年金額を1停止する、③賃金が34万円を超える場合は、さらに、賃金が増加した分だけ年金を停止することが決まった。その結果、賃金が増加すると、年金と賃金の手取りの合計が減少するいわゆる「逆転現象」は解消されることになった。

そして、1998年10月9日に開かれた年金審議会では、「現役世代の負担が重くなっていることを考えれば、60歳台後半の在職者に年金が満額支給されることは現役世代の理解を得にくいことから、厚生年金を適用し保険料負担を求めるとともに、厚生年金（報酬比例部分）の支給も一定の制限を行うことが適当であると考え。なお、具体的な制度の設計に当たっては、一定の経過期間を設けるとともに、賃金と年金を合わせた額が低い高齢者に対しては年金額が減額されないような方法を検討することが必要である」⁷という意見を示した。

2000年の改正では、この審議会の意見に基づき、65歳以上の人にも在職支給停止の仕組みが導入された。具体的には①基礎年金は支給停止せず、全額支給、②賃金と厚生年金との合計額が37万円に達するまでは、満額の厚生年金を支給、③これを上回る場合には、賃金の増加2に対して、年金額1を停止（60歳台前半のような一律2割の年金の支給停止はない）することが実現されることになった。

2003年9月の社会保障審議会年金部会の意見を反映した2004年の改正では、高齢者の就労を阻害しない、働くことに中立的な制度とするため、65歳未満の人の在職老齢年金について、一律に年金の2割を支給停止する仕組みが廃止されることとなった（施行は2005年4月1日）。また、70歳以上の雇用者に対しても、65歳以上の人と同様の在職支給停止の仕組みが適用されることとな

⁵ 宮地克典（2020）p.12から引用。

⁶ 年金審議会（1993）p.3から引用。

⁷ 年金審議会（1993）p.3から引用。

った（ただし、保険料の負担なし）⁸。

江口は、「2004年改正では70歳以降は被保険者ではないにもかかわらず高在老の対象にして、賃金と年金の合計額が高ければ年金を削ることにしたわけです。被保険者ではない者の年金をなぜ削れるのか、はなはだ疑問です」と疑問を投げかけた（社会保険実務研究所、2020）⁹。

2019年の年金財政検証では、基礎年金の加入期間40年を基礎として、65歳以上の在職老齢年金制度を廃止又は基準額の引上げにより縮小した場合に対するオプション試算が行われた。試算の結果、基準額を47万円から62万円に引き上げると、所得代替率は0.2%低下し、在職老齢年金を廃止した場合は所得代替率が0.3～0.4%低下するという結果が出た。つまり、経済成長が最も高い「ケースI」の場合でも所得代替率は51.9%から51.6%に低下する。

一方、対象者への年金支給額は、縮小の場合は年2200億円、廃止の場合は年4200億円増加すると試算された。不思議なのは、在職老齢年金制度が廃止されるにもかかわらず、将来の所得代替率がむしろ低下するとされている点である。

田中（2019）は、その理由について「厚生年金の給付が増えると、年金財政を安定させるため、年金支給額の伸びを抑えるマクロ経済スライドが発動されるからである」¹⁰と説明している。マクロ経済スライドは、そのときの社会情勢（現役人口の減少や平均余命の伸び）に合わせて、年金の給付水準を自動的に調整する仕組みだ。

最近の2020年の改正では、在職中の年金受給の在り方について議論が行われ、2022年4月から60歳以上65歳未満の人の在職老齢年金について、年金の支給が停止される基準が見直された。つまり、改正前の65歳未満の人の在職老齢年金制度では、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額の合計が「28万円」を上回る場合、年金額の全部または一部が支給停止されていた。

改正後の2020年4月以降は65歳以上の人と同じように、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額の合計が「47万円」を超えない場合は年金額の支給停止は行われず、「47万円」を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止される計算方法に緩和されることになった。

さらに、最近賃金上昇を反映し、2023年4月からは基準額を「48万円」に、また、2024年4月からは「50万円」に引き上げた。2年度連続の引き上げである¹¹。

⁸ 社会保険実務研究所（2020）p.15から引用。

⁹ 社会保険実務研究所（2020）p.15から引用。

¹⁰ 田中秀明（2019）から引用。

¹¹ 基準額は現役男性被保険者の平均月収（ボーナスを含む）を基準として設定。

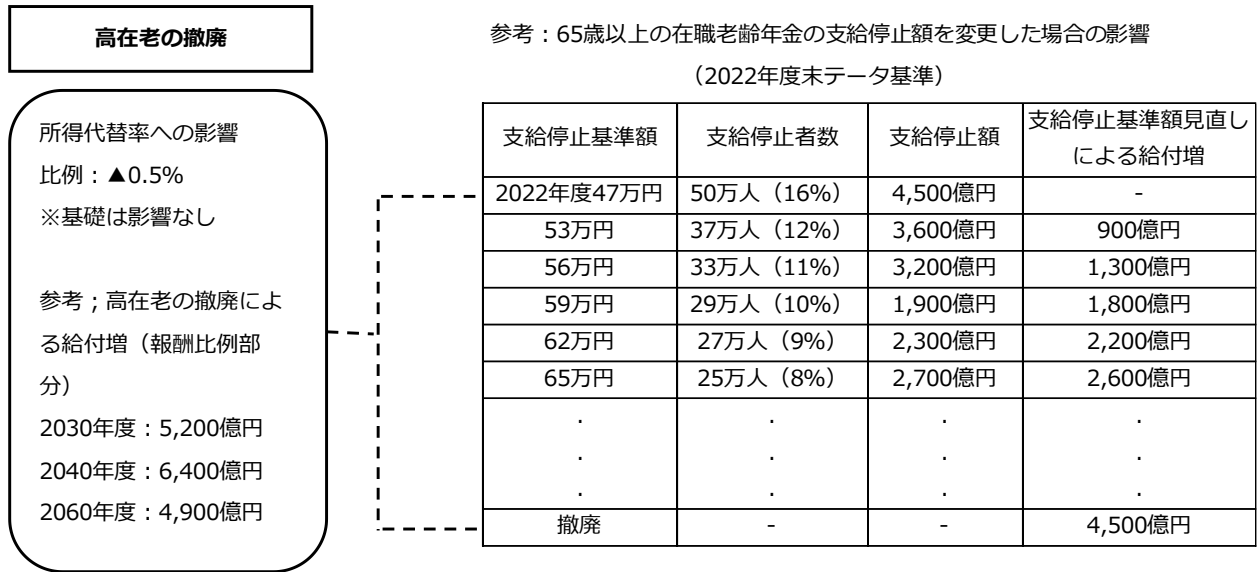
図表 1 在職老齢年金の主な改正の経緯

| | 60～64歳 | 65～69歳 | 70歳以上 |
|-------|--|--|-------|
| 1965年 | | 1965年の年金改正で、新たに65歳以上の高齢就業者にも支給される年金として、在職老齢年金を導入（在職中の支給割合は本来の年金額の一律8割） | |
| 1969年 | 在職老齢年金を65歳未満の人まで拡大（在職中の年金支給割合は8,6,4,2割の4段階） | ↓ | |
| 1975年 | 支給制限の緩和（同じ賃金であれば、原則、支給割合が高まるように見直した上で、支給割合を8,5,2割の3段階へ改正） | | |
| 1985年 | ↓ | 厚生年金被保険者の年齢上限が65歳未満と設定されたため、65歳以上の人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、在職中でも年金が全額支給 | |
| 1989年 | 在職老齢年金の支給割合を8～2割の7段階に改正（賃金が増えても、賃金と年金の合計額が増えず、減る場合もある） | ↓ | |
| 1994年 | 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に改正（ただし、一律に2割の年金を停止） | | |
| 2000年 | ↓ | 在職支給停止の仕組みを導入（ただし、65歳未満の人より緩やかに支給を停止する仕組み） | |
| 2004年 | 高齢者の就労を阻害しない、働くことに中立的な制度とするため、在職中に一律に2割の年金を停止する仕組みを廃止 | ↓ | |
| 2020年 | 支給が停止される基準額を見直し（総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額合計が「47万円」を越えた場合、年金額の全部または一部について支給停止される計算方法に緩和） | | |
| 2024年 | 賃金上昇を反映し、2023年4月からは基準額を「48万円」に見直し | ↓ | |
| 2024年 | 賃金上昇を反映し、2024年4月からは基準額を「50万円」に見直し | | |

資料）厚生労働省社会保障審議会年金部会（1991）「在職老齢年金の見直しについて」第4回社会保障審議会年金部会、平成3年10月11日、厚生労働省年金局（2023）「高齢期における年金制度」第8回社会保障審議会年金部会2023年10月24日資料2等を参照に筆者作成。

そして、2024年7月に発表された2024年の年金財政検証では、オプションとして65歳以上の在職老齢年金の仕組みを撤廃した場合について試算を行った。2022年に在職老齢年金が適用され年金が支給停止された人は50万人と全受給者の16%を占めており、支給停止額は4,500億円に達した。試算では、段階的に支給停止基準額を引き上げ、最後には制度を撤廃した場合、働く年金受給者の給付が増加する一方、将来の受給世代の給付水準が低下し、報酬比例部分の所得代替率は2029年度に0.5%低下する（基礎年金は影響なし）という結果が得られた。

図表 2 65 歳以上の在職老齢年金の仕組みを撤廃した場合の試算結果



資料) 社会保障審議会年金部会 (2024) 「令和 6 (2024) 年財政検証結果の概要」、2024 年 7 月 3 日、第 16 回社会保障審議会年金部会

III 高齢者の労働市場参加の現状

1970 年代までには 55 歳が一般的だった日本の定年年齢は、平均寿命の上昇や出生数の減少による労働力不足等の影響によって、継続的に引き上げられてきた。政府は高年齢者雇用安定法を改正することで、1985 年に 60 歳定年を努力義務とし、1994 年には法を改正して 60 歳定年を義務化する規定を設け、1998 年からは 60 歳定年を施行した。

2004 年の「高年齢者雇用安定法」(2006 年 4 月施行)では、定年が 65 歳未満の企業に対して、①65 歳までの定年延長、②定年廃止、③定年後も労働者を雇用する継続雇用制度(再雇用制度と勤務延長制度)のいずれかを選択して実施することを義務化した。

ただし、企業が継続雇用制度を選択して実施する場合には、継続雇用制度の対象者を選定する基準を労使協定で設定できるようにしたため、希望するすべての労働者が継続して勤務することはできなかった。また、労働者が実際には継続雇用制度を希望しているにもかかわらず、企業が設定した基準に自分は該当しないと自ら判断し、継続雇用を希望しない事例も頻繁に発生した。

そこで、政府はこのような問題点を改善するため、2013 年 4 月から新しく改正された「高年齢者雇用安定法」を施行し、労使協定によって対象者を選定する基準を法的に禁止した。また、2013 年の改正では、60 歳定年後も引き続き勤務できる企業の範囲をグループ企業まで拡大した。高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局と公共職業安定所であるハローワークが指導を行い、指導後も改善しなかった企業は是正勧告の対象となる。

さらに、勧告を受けた企業は公共職業安定所からの求職活動ができなくなり、助成金の支給も停止される。また、企業が勧告に従わない場合には、企業名が公表される。企業名が公表されると、コンプライアンス (compliance) に対する意識が低い会社として認識され、企業に対する評価が下がり、

結果的に優秀な人材の採用が難しくなるため、ほとんどの企業は高年齢者雇用確保措置を実施している状況である。

厚生労働省が2023年12月に発表した調査結果によると、2023年6月1日現在、約99.9%の企業が上記3つの措置のうち1つを選択して高年齢者雇用確保措置を実施していることが分かった。さらに、2021年4月からは、2020年4月に公布された「改正高年齢者雇用安定法」の施行により、70歳まで現役で働くことが可能になった。

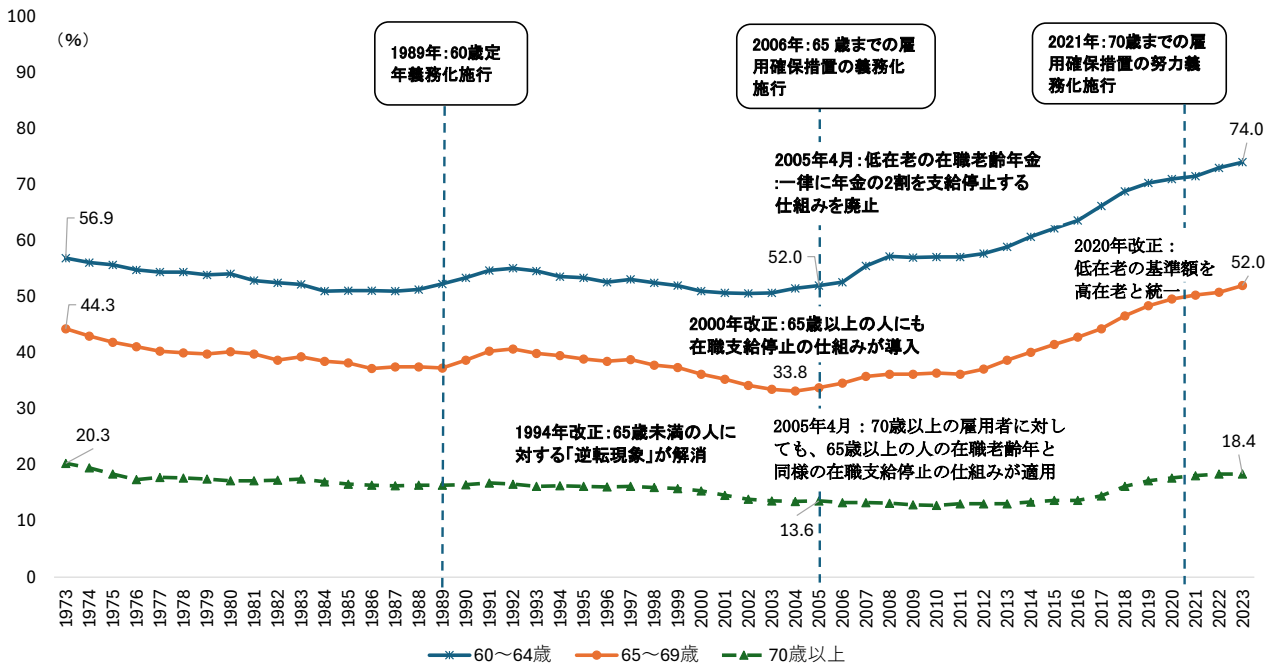
改正法の施行により企業は(1)70歳までの継続雇用制度の導入、(2)70歳までの定年の引き上げ、(3)定年制の廃止、(4)70歳まで継続的に業務委託契約を結ぶ制度の導入、(5)70歳まで企業自らのほか、企業が委託や出資等する団体が行う社会貢献活動に従事できる制度の導入のうち、いずれかの措置を講じることが努力義務として追加された。

政府が70歳雇用を推進するなど高年齢者の労働市場参加を奨励する政策を実施する主な理由は、(1)少子高齢化の進展による労働力不足に対応するとともに、(2)社会保障制度の持続可能性を高めるためだ。これまでの政府の高年齢者雇用政策が公的年金制度の受給開始年齢の引き上げとともに実施されてきたことに比べて、2020年の改正では公的年金の受給開始年齢の引き上げがない中で、70歳雇用の努力義務が課された。つまり、これまでは年金の受給開始年齢に合わせて退職する時期を決めていたが、これからは年金の受給開始年齢とは関係なく、高年齢者が個人の希望に合わせて退職する時期を決めることになったのだ。

政府が継続的に高年齢者雇用促進政策を推進した結果、労働市場に参加する高年齢者は年々増加している。60～64歳と65～69歳の高年齢者の就業率は、「改正高年齢者雇用安定法」施行前で、低在老の在職老齢年金について一律に年金の2割を支給停止する仕組みを廃止した2005年の52.0%(男性65.9%、女性39.0%)と33.8%(男性45.0%、女性23.7%)から、2023年には74.0%(男性84.49%、女性63.8%)と52.0%(男性61.6%、女性43.1%)と大幅に上昇した。

2023年における労働力人口のうち65～69歳の者は394万人、70歳以上の者は537万人であり、労働力人口総数に占める65歳以上の者の割合は13.4%と長期的には上昇傾向にある。

図表3 高齢者関連制度と就業率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」から筆者作成。

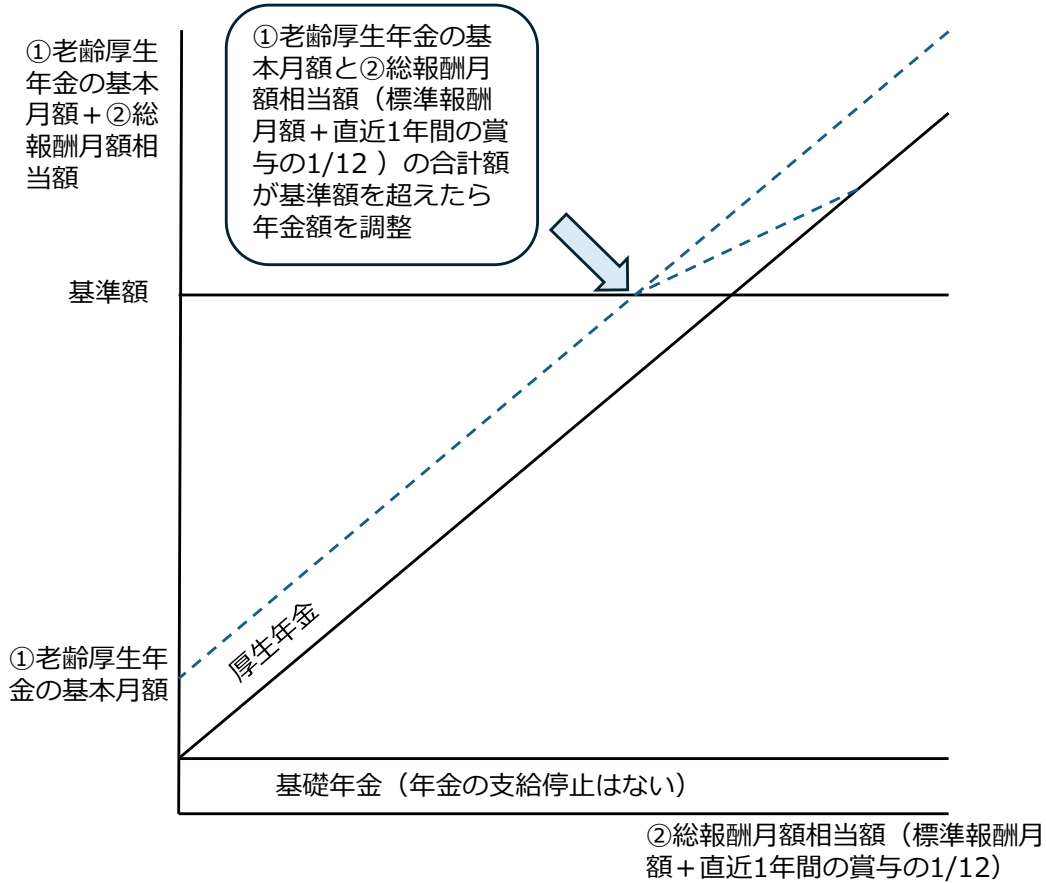
IV 在職老齢年金と高齢者の就労との関係

1 在職老齢年金の支給停止が高齢者の就労意欲に与える影響

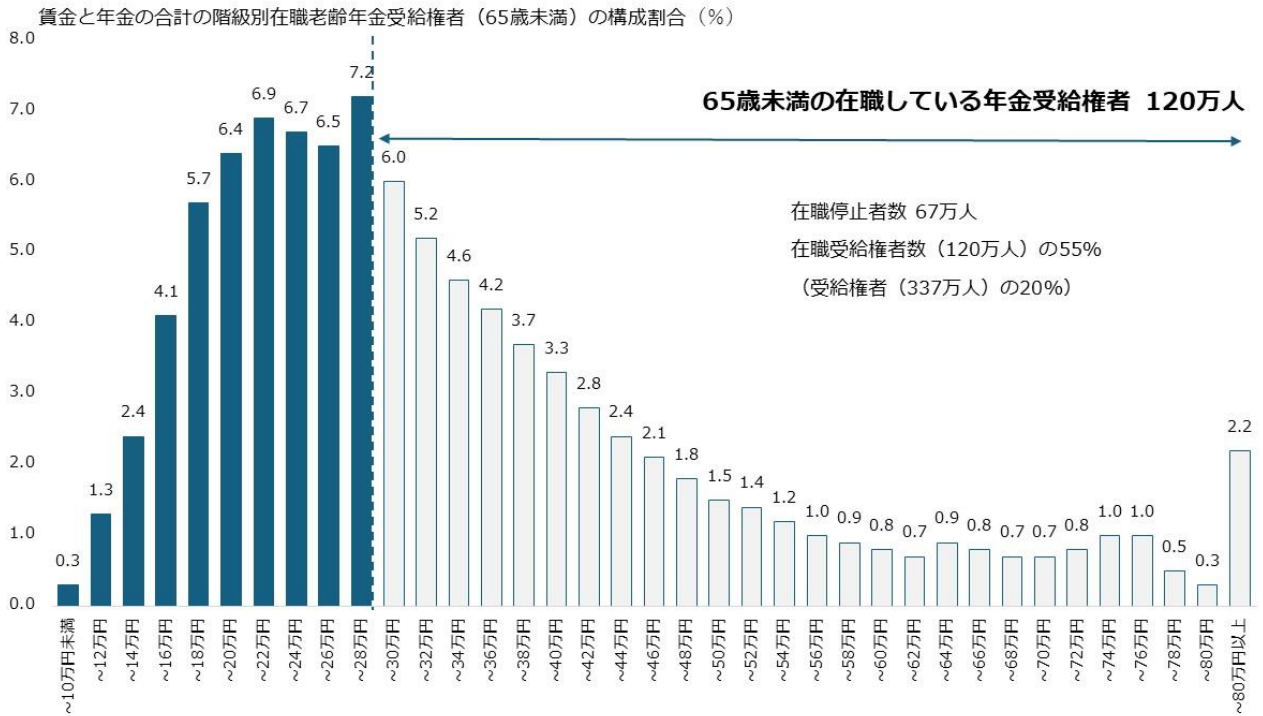
2024年4月時点の在職老齢年金は、60歳以降に老齢厚生年金を受け取りながら働く場合、「老齢厚生年金の基本月額」と「総報酬月額相当額月」の合計額が50万円を超えると、年金が減額されることになっている。ただし、この金額には老齢基礎年金は含まれず、働く場合でも全額支給される。一方、厚生年金の支給開始年齢は2025年（女性は2030年）から65歳になるので、65歳以上の人の在職老齢年金は2025年で終了し、65歳未満の人のみ在職老齢年金が適用されることになる。

在職老齢年金は一定以上の収入がある高齢者の場合、働くほど年金が減額・停止されるため、在職老齢年金制度が高齢者の就労意欲を削いでいるとの指摘も少なくない。実際、2018年度末時点で65歳未満の在籍している年金受給権者120万人のうち、基準額28万円を超えて年金支給が停止された人は67万人で在職受給権者の55%を占めた。一方、2022年度末時点で65歳以上の在籍している年金受給権者287万人のうち、当時の基準額48万円を超えて年金支給が停止された人は49万人で在職受給権者の17%を占めており、支給停止対象額は約4,500億円に至った。

図表 4 在職老齢年金の支給停止の仕組み（2024年4月現在）

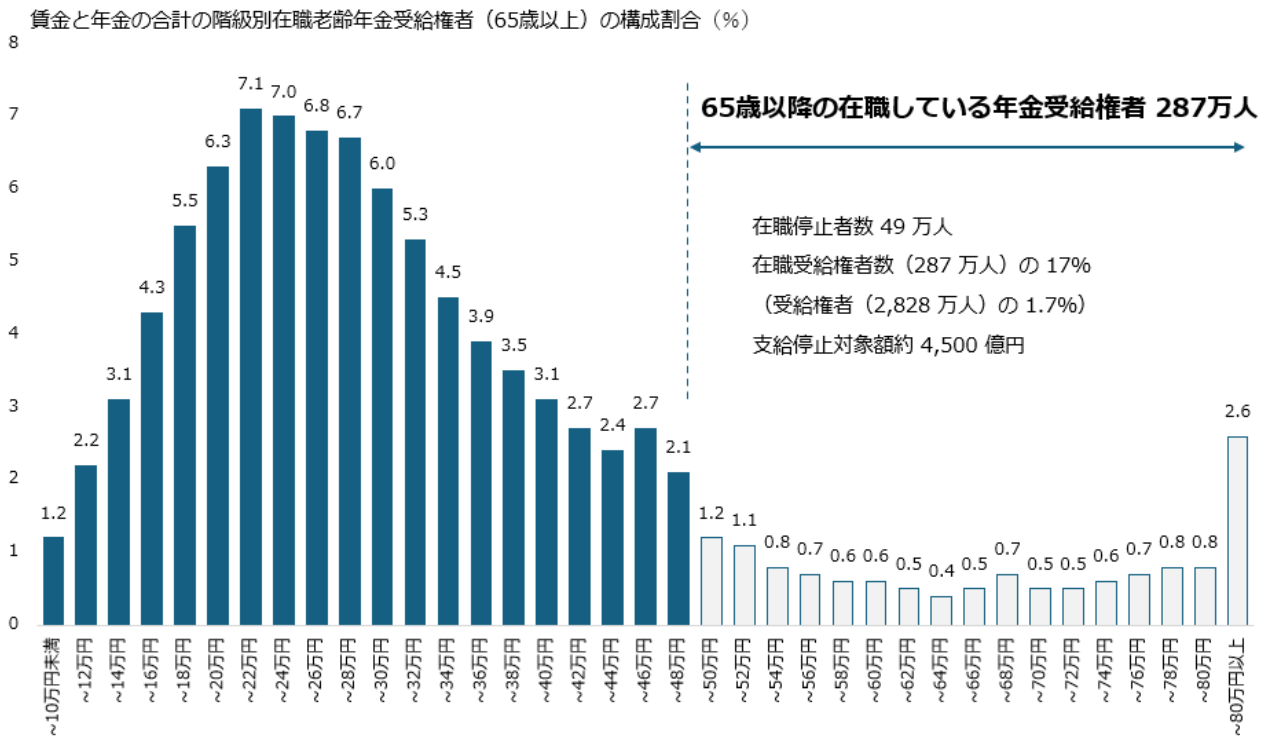


図表 5 65歳未満の在職老齢年金制度の状況（2018年度末）



資料) 厚生労働省年金局（2019）「年金制度改正の検討事項」第15回社会保障審議会年金部会 2019年12月25日資料2。

図表6 65歳以上の在職老齢年金制度の状況（2021年度末）



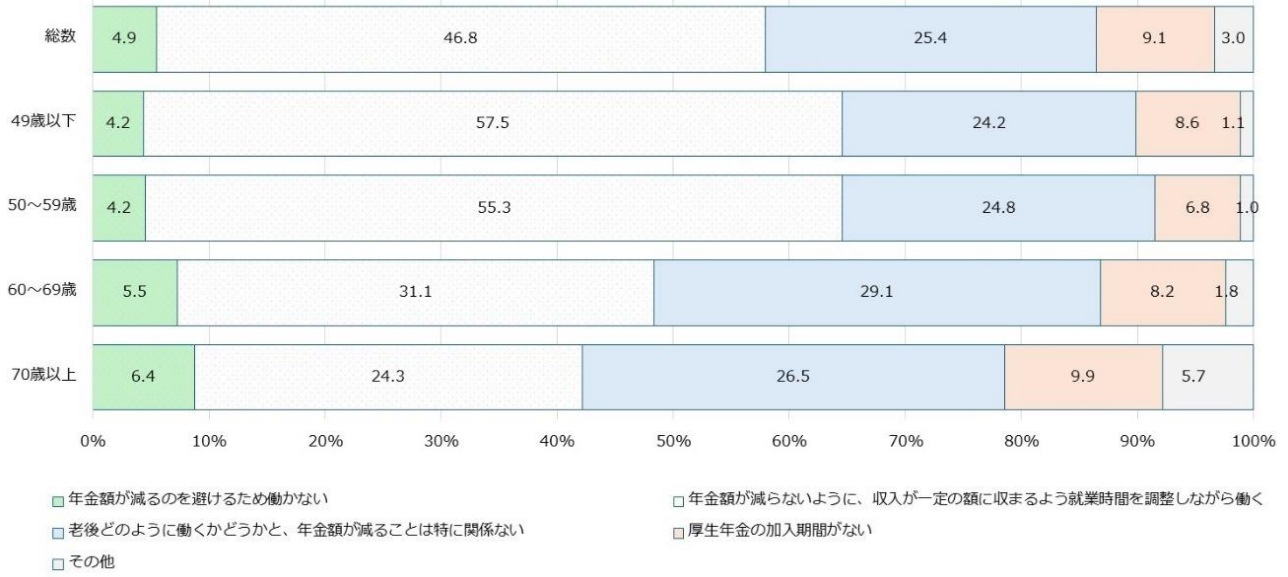
資料) 厚生労働省年金局（2023）「高齢期における年金制度」第8回社会保障審議会年金部会 2023年10月24日資料2

厚生労働省年金局(2019)が厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方について聞いたところ、「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」が46.8%で最も高く、「老後どのように働くかどうかと、年金額が減ることは特に関係ない」の25.4%を大きく上回った。「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」と回答した割合を年齢階層別にみると、49歳以下が57.5%で最も高く、若い世代ほど年金額の減少が就業に負の影響を与えていることが分かった。

また、2024年3月に内閣府が公表した「生活設計と年金に関する世論調査」によると、「厚生年金を受け取る年齢になったとき、どのように働きたいと思うか、また、既に厚生年金を受け取っている場合は、現在の就労状況に近いものはどれか」の間に対し、44.4%の方が「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」と回答しており、厚生労働省の2019年調査とほぼ同じ結果となっている。

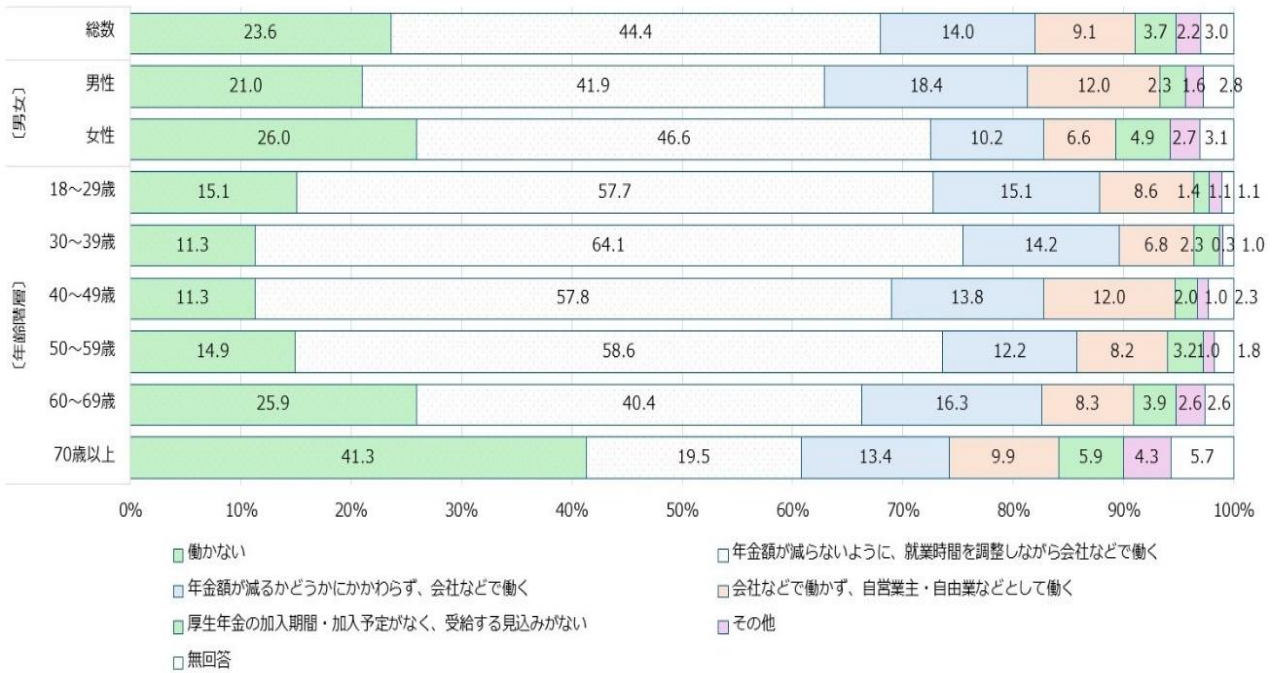
ただし、「働かない」と回答した割合は2024年調査が23.6%で、2019年調査の「年金額が減るのを避けるため働かない」(4.9%)を大きく上回った。特に、60~69歳と70歳以上はそれぞれ25.9%と41.3%に高く、高年齢者にとって在職老齢年金制度の存在は他の年齢階層と比べて「労働市場進入の壁」になっている可能性が高いことが伺える。

図表 7 厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方



資料) 厚生労働省年金局 (2019) 「年金制度に関する総合調査結果の概要」令和元年 10 月 9 日より筆者作成

図表 8 年齢階級別在職高齢年金制度と就労についての意識



資料) 内閣府 (2024) 「生活設計と年金に関する世論調査」(令和 5 年 11 月調査) より筆者作成

2 在職高齢年金と高齢者の就業抑制効果に関する先行研究

在職高齢年金制度による高齢者の就業抑制効果については、これまで多くの研究が行われてきた。安倍 (1998) は、55～69 歳の個人を対象とした厚生労働省「高齢者就業実態調査」(1983 年、1988 年、1992 年) の個票データを用いて、1989 年の在職高齢年金制度の改正が、労働供給にどのような

影響を与えたのかを分析するために、誘導型の労働供給モデルを推定した。

安倍（1998）は、分析の結果について「在職老齢年金制度に基づく厚生年金給付の減少は労働供給を減少させるが、この傾向は1983年から1992年にかけてより小さなものとなってきた。1989年の在職老齢年金制度の改革が、労働供給を大きく増進したかどうかについては疑問がある。他の要因をコントロールすると、60-64歳の厚生年金受給権者の労働供給は、1989年前から増加し始めていたようである。」¹²と説明した。

岩本（2000）は、在職老齢年金の就業阻害効果を確認するために、在職老齢年金による限界税率の上昇効果が発生しないように制度変更を行ったときの就業率の上昇効果を推計した。分析の結果、在職老齢年金による限界税率の格差を是正する政策は60～64歳の就業率を5%程度引き上げる効果があることや、89年の在職老齢年金の改正の就業への影響は統計的に有意ではないという結果が出ており、在職老齢年金の制度改正が89年代後半の高齢者就業率の上昇の直接的原因だとは言えないと結論付けた。

樋口・山本（2002）は、『高年齢者就業実態調査（個人調査）』（1992年、1996年、2000年）の個票データを用いて、ヘックマン（←少し説明したほうがいいと思います）の2段階法により推計を行った。分析結果、定額部分の支給開始年齢が2013年までに段階的に60歳から65歳まで上げた1994年の改正は、60～64歳層の雇用確率を引き上げたが、改正後の在職に伴う厚生年金の減額は高齢者の就業意欲を大きく抑制していると説明した。つまり、1994年度の改正によってフルタイムの労働供給は3%程度押し上げられた反面、在職による厚生年金の減額がなければ、フルタイムの雇用確率はベースラインよりも約12%も高くなり、さらに多くの高齢者が活用されていた可能性があるとして説明した。

石井・黒澤（2009）は、2000年法改正による在職老齢年金制度と94年法改正による年金支給開始年齢引き上げの効果について、『高年齢者就業実態調査（個人票）』を用いた分析を行った。分析では、在職老齢年金の60歳代後半への導入は、誘導形の推定では統計的に有意な影響は見られず、構造的モデルの推定では、普通勤務に伴う年金の減額が有意にフルタイム就業確率を低めることが示されたが、今般の制度変更が緩いものであるために、当該年齢層の労働供給行動にはほとんど影響を及ぼさないことを示唆する結果となった。

一方、構造的モデルに基づくシミュレーションでは、60～64歳層に対して在職老齢年金制度による年金減額を廃止した場合、当該年齢層のフルタイム就業率は約3.0ポイント高まるという結果が出ており、在職老齢年金制度が60歳代前半層の就業意欲を抑制している可能性があるとして分析した。

山田（2020）は、労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「60代の雇用・生活調査」の個票を用いて、在職老齢年金と再雇用時等の賃金低下による就業抑制効果をProbit Modelにより推計した（就業している場合を1、就業していない場合を0にした被説明変数を使用）。

分析の結果、在職老齢年金制度（「厚生年金の受給資格（老齢厚生年金の受給資格がある場合（全額支給停止されている場合も含む）を1とおくダミー変数）を潜在的な在職老齢年金制度への適用の代理変数として使用）は、賃金変化率、早期退職優遇措置経験、55歳当時の企業規模などの職歴変数を加えた推計式で、男性の62—64歳の就業率を11%、女性の60—61歳の就業率を23%引き下げると

¹² 安部由起子（1998）p. 78 から引用。

いう結果が出ており、統計的に有意であった。

しかし、山田は「老齢厚生年金の受給資格」について「なし」あるいは「欠損」となっており、かつ厚生年金を実際に受給（老齢以外に障害・遺族厚生年金受給者を一部含む）していても、その人々を「老齢厚生年金の受給資格」を「あり」に補正しない場合、これまで述べてきた在職老齢年金制度の就業抑制効果は、男女・3年齢階級とも10%水準でみても統計的に有意でなく、確認できない¹³と分析結果を説明した。

モデルの推計結果から、60代の就業行動に影響を及ぼす要因として、大別して収入要因と企業側の要因の影響が大きいことが明らかになり、この結果を用いて、前提を変えて様々な試算を行った。収入要因では、例えば在職老齢年金制度による年金停止がなかったと仮定すると、フルタイム就業を選択する確率は2.1pt、人数換算では14万人押し上げられる。企業側の要因では、例えば全ての企業に継続雇用制度等の制度5があったと仮定すると、フルタイム就業を選択する確率は26.3pt、人数換算では176万人強押し上げられる。

内閣府政策統括官（2019）は、「中高年者縦断調査」の第1回～第11回（2005～2015年）の個票データをパネルデータ化し、60代の就業行動を決める様々な要因の影響の大きさを計測した。このモデルの推計結果からも、60代の就業行動に影響を及ぼす要因は大きく収入要因と企業側の要因の影響が大きいことが判明した。

またこの結果を用いて試算を行ったところ、収入要因では、例えば在職老齢年金制度による年金停止がなかったと仮定した場合、フルタイム就業を選択する確率を2.1ポイント（人数換算では14万人）押し上げる反面、企業側の要因では、例えば全ての企業に継続雇用制度等の制度があったと仮定した場合、フルタイム就業を選択する確率は26.3ポイント（人数換算では176万人強）押し上げられる効果があることが明らかになった。

いずれの分析結果からも、60代前半では、在職老齢年金制度によりフルタイム就業意欲が一定程度阻害され、代わりにパートタイム就業や非就業が選択されていることが分かる。

一方、受給年金が就業に負の影響を与える効果と、就業が受給年金に負の影響を与える効果が同時に発生する同時決定バイアスに注目した研究もある。清家（1989）は、就業決定を説明する変数として実際に受給している年金額を利用した場合、両者が独立しているとは言い難いので、同時決定バイアスを考慮して、年金受給権を変数として利用した。

小川（1998）は就業と受給年金の同時決定バイアスを解消するために、「本来年金（ある個人の年金が全く減額されなかった場合に受け取れるであろう年金額）」という概念を用いて分析を行い、「1986年の年金制度改正¹⁴によって、公的年金の実質支給額は若干減少しているが、減少額が僅かであるため就業率に上昇にはほとんど寄与していない」と結論付けた。

$$\text{本来年金} = \frac{\text{在職老齢年金}}{1 - \text{減額率（仕事からの収入）}}$$

¹³ 山田篤弘（2020）p.94から引用。

¹⁴ 小川（1998）は、厚生年金給付額に関する1986年改正の重要な点として①世代を問わず報酬比例部分を平均標準報酬月額額の30%とするために給付乗率の段階的引き上げを決めたこと、②定額部分を基礎年金と一致させるための定額単価の段階的引き上げを決めたことを挙げた。

V おわりに

現在実施されている在職老齢年金は高年齢者の働く意欲を削ぐような仕組みになっており、見直しが必要だという議論が強い。賃金等と年金の合計額が基準額を超えると、老齢厚生年金の一部または全額の支給が停止される。賃金等と年金の合計額が基準額を超えた場合には、「一部支給停止」のデメリットを回避するため「繰下げ受給」を選択することも考えられる。「繰下げ受給」とは、老齢年金を65歳で受け取らずに、66歳以上75歳未満で受け取りをスタートできる制度だ。

「繰下げ受給」を選択して受給開始年齢を66歳以降に遅らせた場合、1ヵ月あたり年金額は7%ずつ増え、受け取る年齢を70歳あるいは75歳にすると65歳に比べて年金の月額はそれぞれ42%、84%増加する。しかしながら、賃金等と年金の合計額が在職老齢年金の基準額を超え年金額が減額されると、受給開始年齢を先延ばししても減額された分は増額の対象からはずれてしまう。高山（2020）は、「在職年金減額分は繰り下げても戻らない。

65歳以降の在職年金減額は、働いて年金制度に貢献しつづけている人を不当にも冷遇しており、働き方に中立的ではない。所得項目の違いに対しても中立的でなく、保険原理にも反している。」と在職老齢年金の見直しを主張した。

藤森（2022b）は在職老齢年金制度について「エイジレスに働ける社会と矛盾し、高齢期の多様な働き方を抑圧する面がある」と指摘しながら、在職老齢年金制度を廃止する理由として、①65歳以降に一定以上の賃金があると、それまでの保険料拠出に基づく年金額が損なわれ、給付時には所得に関係なく受給できるという、社会保険の原則に反していること、②高在老は、給与所得のみが対象であり、資産所得などは対象としておらず、給与所得者に不公平感を抱かせていること、③高材老では、在職支給停止分は、繰り下げによる増額の対象とならないので、長く働く高齢者にペナルティを課していること、④今後、現役期に近い働き方をする高齢者の増加が予想されている中、高在老はこうした人々に年金不信を持たせてしまうことを挙げている¹⁵。

江口は、「基礎年金を減額するのは、まだいいです。なぜなら基礎年金の半分は国庫負担なので、国家財政上の見地から削ることはあり得るでしょう。しかし、厚生年金に国庫負担は一切なく、すべて被用者が保険料として長年払ってきた権利を得たものなのです。これを勝手に削ることになる」と在職老齢年金制度に反対する姿勢を明らかにした（社会保険実務研究所，2020）。

一方、在職老齢年金について肯定的な考えを持つ研究者も少なくない。堀（2017）は、「在職老齢年金には、低賃金で就労している高齢者に年金を支給したり、高賃金で年金を必要としない高齢者の年金を削減したりするなどの意義がある」¹⁶と在職老齢年金を評価した。また、堀（2020）は、上記の江口の主張に対して「在職支給停止することは合理的理由がある。老齢基礎年金はすべての国民に基礎的な生活を保障するという趣旨の年金であり、支給停止することは疑問だ、医療保険や介護保険でも、保険料額の多寡にかかわらず必要に応じた医療や介護の給付が行われ、低所得者の利用額が低くされている、70歳以上の被保険者は実際在職して賃金を得ているので在職老齢年金により年金の支給を停

¹⁵ 藤森克彦（2022b）p. 77 から引用。

¹⁶ 堀勝洋（2017）p. 395 から引用。

止しても問題ない、所得制限は高所得者を狙い打ちする仕組みなので特定の受給者を支給停止することは問題はない」と主張している。

また、西村 (2019) は、「65 歳以上も雇用されている状態を規範的な高齢者像とし、継続雇用支援の観点から、65 歳以上の在職老齢年金制度を、退職年金の例外として退職前に一部支給し、年金と雇用で生活を賄うものとして理解し、当面維持すべきではないだろうか。65 歳以上の場合は賃金が高い人が多く、高齢者側の就労抑制効果も小さくし、雇用する側の雇用促進効果も見込まれ、財政上の影響もあるため、在職老齢年金の仕組みの廃止はすべきではないと考えられる」と述べた¹⁷。以上を見ると在職老齢年金に関する意見は賛否が拮抗していることが分かる。

では海外はどうだろうか。厚生労働省年金局 (2023) によると、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスには、特に支給開始年齢¹⁸以降は、収入額によって年金給付額を減額する仕組みが存在しない¹⁹ことが分かる。

岡 (2019) も「EU28 か国 (イギリスを含む) の社会保障の現状を見ると、老齢年金制度において報酬と年金の併給に関して、ほとんどの国は問題なく認められている。つまり、就労していても所得額にかかわらず、老齢年金は満額支給される国が多数である。全面的に報酬と老齢年金の併給を禁止している国はなかった」²⁰と説明している。

しかしながら、支給開始年齢以降、収入額によって年金給付額を減額する仕組みを実施する国もある、その代表的な国がカナダと韓国だ。

カナダ政府は、1989 年に連邦政府の赤字を解決するための対策として、年金以外の所得が規定を超える高所得者に基礎年金給付²¹の一部または全額を国に払い戻させるクローバック (clawback) 制度を導入した。2023 年基準で基礎年金給付込の所得が年間で 86,912 カナダドルを超える年金受給者について翌年の所得申告の際に基礎年金給付の一部または全額を連邦政府に戻すこととされている。その返済額の計算は、その年の収入と基準額との差額に基づいて行われる。つまり、所得が基準額 (2023 年は 86,912 カナダドル) よりいくら高いかを計算して、基準額を超えた金額の 15%を返済しなければならない。例えば、2023 年の収入が 96,000 ドルだった場合、返済額は 96,000 ドルと 86,912 ドルの差額の 15%である 1,363.2 ドルとなり、2024 年 7 月から 2025 年 6 月までの期間に返済する必要がある (2024 年 7 月から毎月約 114 ドル が年金支給額から差し引かれる)。

$$96,000 \text{ ドル} - 86,912 \text{ ドル} = 9,088 \text{ ドル}$$

$$9,088 \text{ ドル} \times 0.15 = 1,363.2 \text{ ドル} \rightarrow \text{返済額}$$

カナダのクローバック (clawback) 制度は、日本でも、2012 年に社会保障・税一体改革の政府原案

¹⁷ 西村淳 (2021) pp. 45-46 から引用。

¹⁸ ここで支給開始年齢とは、給付算定式で得られた額を増減額なく受給できる年齢を意味する。

¹⁹ 厚生労働省年金局 (2023) p. 13 を参照。

²⁰ 岡伸一 (2019) p. 49 から引用。

²¹ カナダの年金制度は 3 層 (tier) で構成されている。1 階は基礎老齢年金 (Old Age Security pension: OAS)、2 階はカナダ年金 (Canada Pension Plan)、3 階は私的年金であり、私的年金は雇用主が自主的に支援する退職年金 (Registered Pension Plan) と個人年金 (RRSP) が代表的である。

に検討事項として盛りこまれたことがあるが導入までは至っていない。

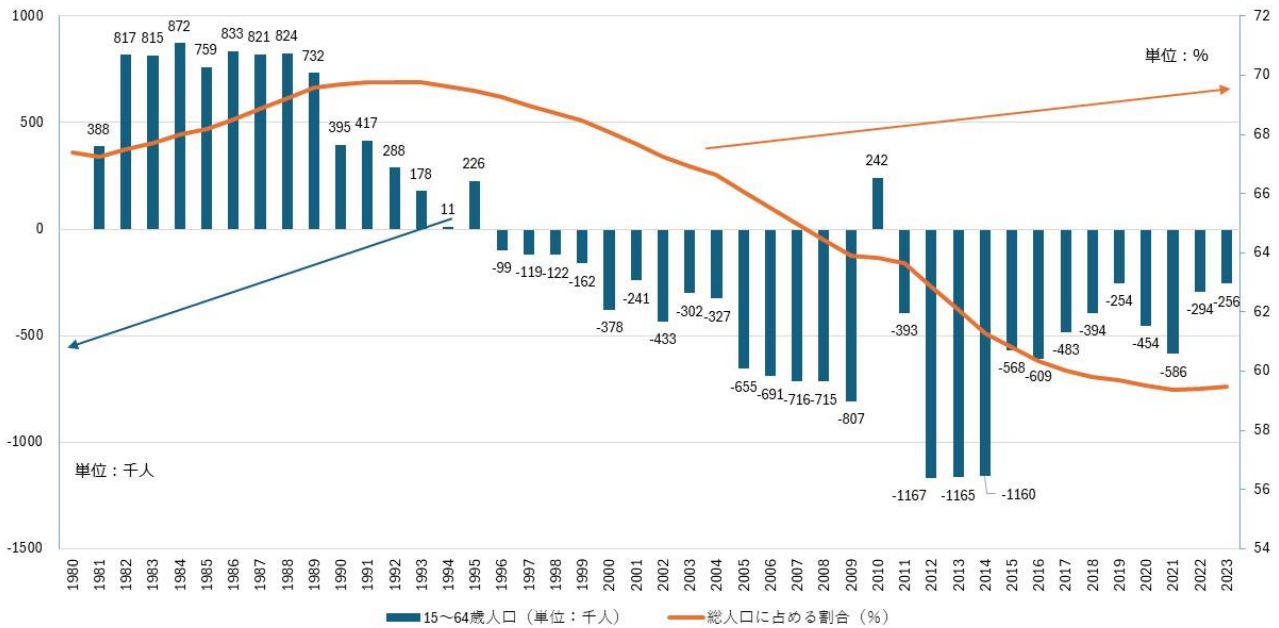
また、韓国でも老齢年金を受給する受給者の平均所得月額が、最近3年間国民年金全加入者の平均所得月額（2022年現在A値＝2,681,724ウォン）を超える場合は年金給付額が減額される。まず受給者の平均所得月額は勤労所得と事業所得（不動産の賃貸所得を含む）の合計額を用いて算出する。但し、利子、配当、年金、その他の所得は受給者の平均所得月額を算出する際に含まれない。韓国における公的年金制度は、一般被用者・自営業者などを対象とする「国民年金」や特定職業従事者のみを対象とする「特殊職域年金」に分かれており、自営業者を含めて公的年金制度に加入していたすべての者に年金給付額が減額される仕組みが適用される。また、韓国の年金制度でも繰上げと繰り下げ給付を利用することができるが、日本とは異なり、5年間年金額を繰り下げた場合、5年後には繰り下げした分だけ増額された年金がもらえる。

将来の労働力不足問題の解消や働く高年齢者のモチベーション向上、そして高齢者の就労を阻害しない観点などから考えると基準額を段階的に引上げ、在職老齢年金制度の廃止を含めた見直しを検討すべきであるが、制度の見直しや廃止により年金財政が悪化し将来世代の所得代替率（給付水準）が低下することを考慮すると慎重に考えざるをえないだろう。

総務省が2024年4日に発表した人口推計によると、外国人を含めた日本の総人口は2023年10月1日現在1億2435万2千人で、1年前と比べて59万5000人も減少した。さらに、外国人を除いた日本人の人口は1億2119万3千人で前年比83万7000人も減少し、過去最大の減少となり、出生児が死亡者数を上回る自然減は17年連続となった。

人口の高齢化も加速しており、労働力不足は深刻さを増している。15～64歳の生産年齢人口は7395万2千人で1年前と比べて25万6千人減少した。総人口に占める割合は59.5%と、2018年以降5年連続で6割を下回っている。

図表 9 対前年比 15～64 歳人口の増減と 15～64 歳人口が総人口に占める割合



資料) 総務省統計でみる日本「年齢 (5 歳階級及び 3 区分)、男女別人口 (各年 10 月 1 日現在) - 総人口、日本人人口」、総務省 (2024) 「人口推計 2023 年(令和 5 年)10 月 1 日現在」等より筆者作成。

政府は深刻な人手不足に対応するために、女性や高齢者など働く意思のない非労働力人口が労働市場に参加できる政策を拡大してきた。また、2019 年 4 月には改正出入国管理・難民認定法を施行し、特定技能 1 号と特定技能 2 号という新しい在留資格を新設するなど外国人労働者の受け入れにも積極的な立場を見せている。しかしながら少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少をすべて外国人労働者で埋め合わせることは難しいだろう。

従って、労働市場に参加し活躍することを希望する人は誰でも労働市場に参加し活躍できる社会を構築することが望ましい。そのためには労働市場への進入を妨げる「壁」を破る必要がある。昔に比べると在職老齢年金の支給停止基準額が高くなっているため、就労抑制効果は小さくなったが、まだすべての壁がなくなったわけではない。

在職老齢年金制度の見直しや廃止により年金財政が悪化し将来世代の所得代替率 (給付水準) が低下し、一部の高所得者を優遇する等、社会保障政策の再分配機能が弱まる恐れはある。従って、今後は在職老齢年金制度の廃止を含めた見直しに伴う年金財政の悪化とそれによる将来世代の所得代替率の低下をどのように補うか、また、再分配機能が弱まることをどのように防ぐか等について対策を講じながら見直しを推進する必要がある。現在、日本では年金給付が減額されることや、一度支給された年金給付を払い戻すことに対する抵抗が大きい。この点を考慮すると一定所得以上の高所得者の年金給付に対しては、マクロ経済スライドのスライド調整率のみ適用し、手取り賃金の伸び率や物価の伸び率を少し引き下げて適用することも一つの方法かも知れない。最近日本の賃金や物価が過去より上昇していることを考慮すると、ある程度の効果はあり、年金給付が減額されることや、一度支給された年金給付を払い戻すことより抵抗は小さいだろう。今後、在職老齢年金制度の見直しや廃止に対する賛否両論を慎重に検討し、今後の対策を講じる必要がある。

参考文献

- 安部由起子（1998）「1980-1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」『日本経済研究』No. 36, pp. 50-82。
- 岩本康志（2000）「在職老齢年金と高齢者の就業行動」『季刊社会保障研究』第35巻第4号, pp. 364-376。
- 石井加代子・黒澤昌子（2009）「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」『日本労働研究雑誌』No. 589, pp. 43-64。
- 小川 浩（1998）「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」『経済研究』第49巻第3号, 7月, pp. 245-258。
- 岡伸一（2019）「高齢者雇用と老齢年金—在職老齢年金関連制度の国際比較から—」『週刊社会保障』第73巻第3035号, pp. 48-53。
- 金明中（2021）「[高齢者がより活躍できる社会をつくるためには—「在職老齢年金」の見直しなどを含めた多様な対策の実施を](#)」ニッセイ基礎研究所。
- 厚生労働省社会保障審議会年金部会（1991）「在職老齢年金の見直しについて」第4回社会保障審議会年金部会、平成3年10月11日。
- 厚生労働省社会保障審議会年金部会（2024）「令和6（2024）年財政検証結果の概要」、2024年7月3日、第16回社会保障審議会年金部会。
- 厚生労働省（2024）「国民年金及び厚生年金に係る 財政の現況及び見通しの関連試算— 令和6（2024）年オプション試算結果 —」第16回社会保障審議会年金部会、2024年7月3日資料3—1。
- 厚生労働省年金局（2019）「年金制度に関する総合調査結果の概要」令和元年10月9日。
- 厚生労働省年金局（2019）「年金制度改正の検討事項」第15回社会保障審議会年金部会2019年12月25日資料
- 厚生労働省年金局（2023）「高齢期における年金制度」第8回社会保障審議会年金部会2023年10月24日資料2。
- 小林航・渡部恵吾（2019）「日本の公的年金制度における財政方式の変遷」。
- 社会保険実務研究所（2020）「新春鼎談 2019年財政検証の結果と年金改正, 江口隆裕, 駒村康平, 坂本純一」『週刊年金実務』第2377号
- 社会保障審議会年金部会（2003）「年金制度改正に関する意見」（平成15年9月12日社会保障審議会年金部会）。
- 清家篤（1992）『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社。
- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
- 総務省（2024）「人口推計 2023年(令和5年)10月1日現在」。
- 田中秀明（2019）「厚生年金の適用拡大、在職老齢年金制度廃止…公的年金『財政検証』を検証する」2019.9.25. 日本経済 研究センターウェブサイト。
- 高山憲之（2020）「70歳現役社会の実現に向けて：在職年金減額制度と失業保険制度の再検討」WEB Journal『年金研究』No. 13。
- 中嶋邦夫（2024）「[在職老齢年金の減額判定基準が月額50万円へ引上げ](#)」年金ストラテジー（Vol. 333）

March 2024。

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2018）「60代の労働供給はどのように決まるのか？—公的年金・継続雇用制度等の影響を中心に—」 「政策課題分析シリーズ 16」 2018年7月。

内閣府政府広報室（2024）「「生活設計と年金に関する世論調査」の概要」。

日本年金学会編（2021）『人生100年時代の年金制度』法律文化社。

西村淳（2021）「第2章長期就労と年金制度」『人生100年時代の年金制度』日本年金学会編

年金審議会（1993）「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見」（平成5年10月12日年金審議会）。

年金審議会（1998）「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見」（平成10年10月9日年金審議会）。

藤森克彦（2022a）「人生100年時代と在職老齢年金の課題」。

藤森克彦（2022b）「労働市場の変遷と厚生年金保険のあり方」『日本年金学雑誌』第41号, 2022年4月, pp. 72-80。

樋口美雄・山本勲（2002）「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム—年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像」『金融研究』2002年10月号, pp. 31-78、日本銀行金融研究所。

堀勝洋（2017）『年金保険法第4版』法律文化社

堀勝洋（2020）「在職老齢年金制度の趣旨目的及び存在意義」『週刊社会保障』No. 3089, pp. 140-145。

宮地克典（2020）「在職老齢年金制度史再考—「雇用促進的」制度への転換過程を中心に—」『東北学院大学経済学論集』第193号。

山田篤裕（2020）「高齢者就業と在職老齢年金・繰上げ受給」『社会政策』12巻2号, pp. 88-100。

吉原健二・畑満（2016）『日本公的年金制度史：戦後七十年・皆年金半世紀』中央法規。

渡邊芳樹（2016）『分岐点Ⅱ 年金改革：大きな到達点の実像と課題』社会保険実務研究所。

本資料記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と完全性を保証するものではありません。また、本資料は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。