

年金の受給繰り下げ上限、75歳へ

経営環境研究部 研究理事 重原 正明(しげはら まさあき)

前回に続いて、公的年金の改革について、厚生労働省社会保障審議会年金部会が昨年12月に公表した「社会保障審議会年金部会における議論の整理」(以下「議論の整理」)の内容を説明する。「議論の整理」の内容のうち明確に対応策が示された事項は、先の国会で法制化された^(注1)。

今回は「議論の整理」の論点のうち、「高齢期の就労と年金受給の在り方」を取り上げる。

この論点は、さらに「働く高齢者の年金額を引き下げることの是非(在職高齢年金制度の扱い)」と「定年延長や雇用継続の動きへの対応(年金を受け取る時期の問題)」の2つに分かれる。

「議論の整理」では在職高齢年金制度の扱いに関しては意見が分かれ、結局法制化も微調整項目のみに留まったので、今回は定年延長・継続雇用対策として見直された年金受給繰り下げについて主に述べる。

(注1) 一部は今後の政省令改正待ちとなっている。

定年延長に合わせ受給繰り下げ範囲拡大

政府は高年齢者雇用安定法などを通じ、企業に対し、65歳以降の高齢者の就労を増やすよう働きかけている。就労可能な高齢者の増加に伴い、実際に高齢者の就労は増加している。

ところが、現行の公的年金制度は、就業者は一定の年齢になると退職して労働しない、という前提に立った制度に

なっている(資料1)。

具体的には、国民年金被保険者(第1号)の被保険者期間は基本的に60歳未満までで、自営業主等でも60歳を越えたら国民年金の保険料を納めることができない。厚生年金被保険者は原則70歳未満で、企業に勤務していても70歳(国民健康保険に関しては65歳)になったら被保険者ではなくなる。

そして国民年金、厚生年金とも、年金の支給開始年齢は65歳を原則としている。ただし任意で60歳から70歳までの間で変更(繰り上げ・繰り下げ)することができる。

高齢者の健康状態が改善し、多くの高齢者が働くようになったことを踏まえ、「議論の整理」ではこの支給開始年齢について、任意の繰り下げ(受給の先延ばし)が可能な年齢範囲を拡大することが提言された。具体的には繰り下げの上限を75歳までに拡大する案が示された。

年金の繰り上げ(前倒し)・繰り下げ(先延ばし)受給を行う場合、繰り上げの場合年金額が減額され、繰り下げの場合増額される。この調整率も見直し案が示され、繰り上げの減額率は一月あたり0.5%から0.4%に減少、繰り下げの増加率は一月あたり0.7%の据置きとされた^(注2)。この見直しは、死亡率の改善や経済見通し(金利等)を反映して年金財政に中立なものとして設定されたものである。

一方、被保険者期間の延長については、「議論の整理」では具体案は示されず、「残された課題として議論を続けていくべき」もの、とされた。

このほかにも、厚生年金の支給を受けている就労者に関して、在職による加入期間増加を反映した年金額見直しを毎年行うなど、細かな見直し策が示された。

(注2) この率は政令指定事項のため今回の年金改正法には含まれていない。今後政令の改正が行われるものと考えられる。

一律繰り下げとしなかった理由

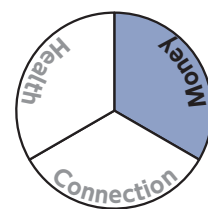
定年延長等への対応として、基準となる加入期間およ

資料1 公的年金の加入期間と支給期間

	被保険者	20~59歳	60~64歳	65~69歳	70~74歳	75歳~
加入期間	国民年金第1号(自営等)	国民年金				
	厚生年金(サラリーマン)	国民年金			厚生年金	
	国民年金第3号(厚年被扶養者)	国民年金				
	支給期間(共通)		繰り上げ・繰り下げ可能 (拡大案)			

(注) 国民年金第3号被保険者は、扶養者が退職等で厚生年金被保険者でなくなると、それから60歳まで国民年金第1号被保険者となる(上記図の点線部分)。また上記に示していない例外措置が存在する。

(出所) 厚生労働省資料等より、第一生命経済研究所作成



び支給開始年齢の変更ではなく、任意での繰り下げを選んだ理由については、「高齢者が自身の就労状況等に合わせ、年金受給の方法を、現行よりもさらに柔軟に選択できるよう、その選択肢を増やす観点から」と「議論の整理」には記載されている。高齢者の場合、その健康状態や家族の状況等により、必ずしもフルタイムで就労できるとは限らない。その中で、長く働ける高齢者の増加を踏まえ、繰り下げ可能な人に対し年金の受給開始時期の選択肢を広げるのが、今回改定案の趣旨といえる。

また、別の理由として、基準年齢を変更すると、年金が生活設計に直結するものであることから、長い移行期間が必要となることも考えられる。例えば2000年の法改正により2013年から始まった、厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢を60歳から65歳に引き上げるための移行措置は、現在も続いている。最終的な移行措置完了は男性で2025年、女性で2030年になる。

受給繰り下げはメリットあるも普及せず

任意で年金支給開始年齢を繰り下げた年金加入者は、それにより、年金額が増額される。年金支給開始を70歳まで繰り下げると42%、75歳まで繰り下げると84%年金額を増やすことができることとなる。

ただし支給開始年齢の繰り下げは普及していない。厚生労働省の調査によると、2019年4月時点で、受給権者全体の中で繰り下げをした人の割合は厚生年金で0.7%、国民年金全体で1.3%であった。

繰り下げが普及しない原因として、年金部会の議論では、繰り下げにより付加的な年金が受け取れなくなること、所得が一定以上ある高齢者では繰り下げによる増額幅が削減されることなどが挙げられた。しかし、これらは対象となる人が限定的であり、主な原因とは考えにくい。

むしろ一般に指摘されている、若くて元気なうちに年金をもらって使いたい、あるいは繰り下げ受給で年金が増え

住民税が課税されると、医療費自己負担率が上がるなど不利な点が多い、といったことの方がより大きな原因だと思われる。

受給繰り下げを選択肢とするには

一方、高齢であっても、ある程度の収入や蓄えのある人にとっては、繰り下げ受給は一生継続する年金の増額となるという点で、高齢期のQOLを高めるための選択肢の一つとなる。繰り下げ受給という高齢期の選択肢を実際に使えるものとするには、どのような準備が必要だろうか。

一つには高齢者自身が、自身の勤労収入も視野に入れたうえで、高齢期のマネー・プランニングを行うことが重要だろう。「若くて元気なうちに年金をもらって使いたい」という意識には、近い将来の金銭を、経済合理性を超えて価値が大きいと評価する傾向も、影響していると思われる。十分な知識を得ることで、そのような行動経済学的錯覚は回避することができる。

もう一つは、受給繰り下げを可能とするような自助努力制度の整備である。貯蓄や投資を通じて、高齢期の給与減を補う「つなぎ年金」を確保すれば、年金繰り下げの選択も容易になる。

一方で、残念ながら高齢期に病気等で十分に就労できなくなることも起こりえることから、健康状態を損ねた際の治療費・介護費などへの備えも別途考える必要がある(注3)。

企業の立場からは、上記のような従業員の努力を支援することが考えられる。また、前回述べた厚生年金の範囲拡大に対応し、従業員が(例えば高齢で嘱託再雇用となった場合も)公的年金に継続的に加入できるよう制度を整備することも、従業員のQOL向上に資するであろう。

(注3)「議論の整理」では「公的年金制度については、障害年金・遺族年金についても、社会経済状況の変化に合わせて見直しを行う必要がないか検証し、その結果に基づいた対応についての検討を進めていくべきである。」としている。