

高齢者にも“〇〇万円の壁”

発表日：2015年7月17日（金）

～「働かない方がお得」にならない制度設計を～

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 エコノミスト 星野 卓也
TEL:03-5221-4547

(要旨)

- 女性の就労を抑制する制度だとして、「103万円の壁」の是正が検討されている。一方、労働力人口確保のためのもう一つのフロンティアである「高齢者」にも、就労抑制に繋がる仕組みが存在する。
- 60～64歳の場合、在職老齢年金の削減が始まる「月あたり年金+賃金=28万円の壁」、雇用保険の高年齢雇用継続給付金の削減が始まる「60歳時点賃金×61%の壁」がある。厚生年金保険料等の負担が生じることで目先の手取り所得が減じる「フルタイム×4分の3の壁」もある。所得を増やしても手取り収入が増えない「手取り逆転」が起こるケースがあり、就労抑制のインセンティブが生じてくる。
- 65歳以降については、高年齢雇用継続給付がなくなり「手取り逆転」の問題は生じにくい仕組みになるほか、在職老齢年金の所得要件も緩和される。しかし、在職老齢年金制度によって削減される年金はただ失うだけであり、これが就労意欲を削いでいる面はあろう。
- パート時給が上昇傾向にある中、「壁」を意識して労働時間を減らす動きがあるとも聞かれる。社会保険料が労使折半の仕組みのもとでは、企業側にも労働者側にも労働時間を減らすインセンティブが生じ得る。所得額に応じて税・社会保険料負担が突如発生する仕組みは是正すべきだ。在職老齢年金についても、就労インセンティブを削がない制度設計が求められる。特に高齢者の就労が広がれば、高齢者は社会保障を“貰う側”から“支える側”になる。これは社会保障問題の抜本的な処方箋でもある。

○女性だけじゃない「壁」問題

女性の就労抑制に繋がっているとして、配偶者控除の見直し議論が進んでいる。配偶者控除問題は「103万円の壁」と称される。妻の（配偶者）所得が103万円を超えたときに、夫の所得税課税額が増え始めることから、妻の所得を103万円以内に抑えるインセンティブが生じる問題だ。労働力人口の減少が顕著になることが予想される中、女性の就労を抑制する制度設計を改める必要性から、制度の見直し議論が政府の税制調査会で行われている。昨年の議論では、①廃止、②移転的基礎控除の創設、③夫婦世帯控除の創設、の大きく3案が示されている¹。年内には改革の方向性が示される見込みとなっている。また、所得が130万円を超えると社会保険の被扶養者から外れ、自らの社会保険料負担が発生、手取り所得が大きく減少する「130万円の壁」についても見直しが進められている。

本稿での問題意識は、こうした就労抑制型の制度設計は、女性勤労者の問題だけではなく、高齢者にもあるということで、こちらの改革も進めていく必要があるのではないか、ということである。具体的には、勤労所得を得るほどに年金給付が減額される在職老齢年金や、60～64歳勤労者に支給される高年齢雇用継続給付金の枠組みである。

¹ 詳しくは、内閣府税制調査会資料等。

○60～64 歳勤労者にとっての3つの「壁」

現行の社会保障制度の下では、60～64 歳で働く場合に3つの壁があると考えられる。簡単に説明しよう。

1つ目の壁：「フルタイム×4分の3の壁」（社会保険料の負担が生じ始める）

健康保険や厚生年金保険には、「所定労働時間・日数が通常の労働者のおおむね4分の3以上」という適用条件があり、この条件を満たすと強制加入となる。フルタイム雇用者の所定労働時間が8時間とすると、概ね週30時間程度の労働時間で条件を満たすことになる。適用者については、企業健康介護保険・厚生年金保険料の負担が生じるため、手取り所得の逆転が生じるケースがでてくる。

2つめの壁：「月あたり年金+賃金=28万円の壁」（勤労所得に応じて年金額が削減される）

在職時の老齢年金は「年金額²+賃金」が28万円を超えた場合減額の対象となり、高所得者の場合は年金が全額支給されなくなるケースも生じる。老齢年金は65歳からの受給に向けて段階的に支給開始年齢の引き上げが行われている最中だが、現在は60～64歳でも報酬比例部分の老齢厚生年金が支給される。この年金と賃金額が月額28万円を超えてくると、在職老齢年金制度による年金減額が行われる。

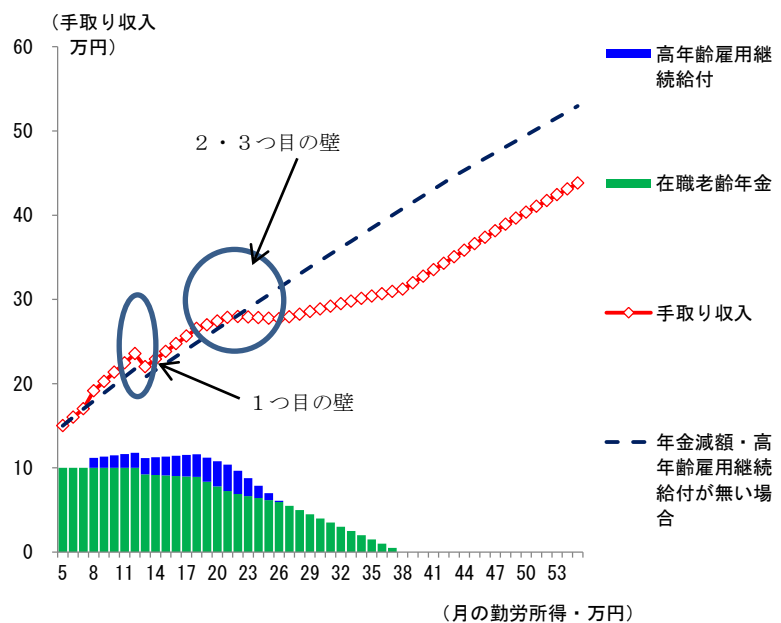
3つ目の壁：「定年前賃金×61%の壁」（高年齢雇用継続給付の減額が始まる）

60～64歳の定年後継続雇用者の場合、雇用保険に加入（週20時間以上の所定労働時間が要件）していれば、「高年齢雇用継続給付」が支給される。支給額は「賃金額×15%」だ。

しかし、これには支給要件がある。フルに支給を受けるには、賃金額が「60歳到達時の賃金×61%」を下回っていることが条件となる。61%を上回る場合、支給される割合（15%）は逡減していき、「60歳到達時の賃金×75%」を上回ると高年齢雇用継続給付金は支給されなくなる。加えて、高年齢雇用継続給付と60～64歳の厚生年金を併給している場合には併給調整が行われ、年金額も減額される。

一定の前提をおいて、60～64歳の勤労所得ごとの手取り所得を試算したものが、資料1である。社会保険料の負担が生じる時点（1つ目の壁）では、勤労所得を増やしても手取り所得が減るケースが生じる。また、一定程度まで所得が増えると、高年齢雇用継続給付や年金の減額によって手取り所得が増えにくくなり、逆転するケースも生じてくる（2・3つ目の壁）。

資料1. 年金額10万円（報酬比例部分）で給与所得を得た場合の手取り額（60～64歳の場合）



（出所）第一生命経済研究所が作成。

（注）健康・介護保険料（料率は協会けんぽ）、厚生年金保険料、雇用保険料を加味。配偶者控除の適用世帯を想定。住民税を除く。60歳時点の月額賃金は35万円として試算。月給8～12万円は雇用保険のみ加入、13万円以上は健康介護保険、厚生年金、雇用保険に加入すると想定。月給が12万円以下のケースでは健康保険料負担が生じない前提で試算したが、扶養者がいない場合は国民健康保険に加入することになり、手取り所得は試算値よりも減少することになる点には留意。

² 報酬比例部分。基礎年金部分は減額対象外。

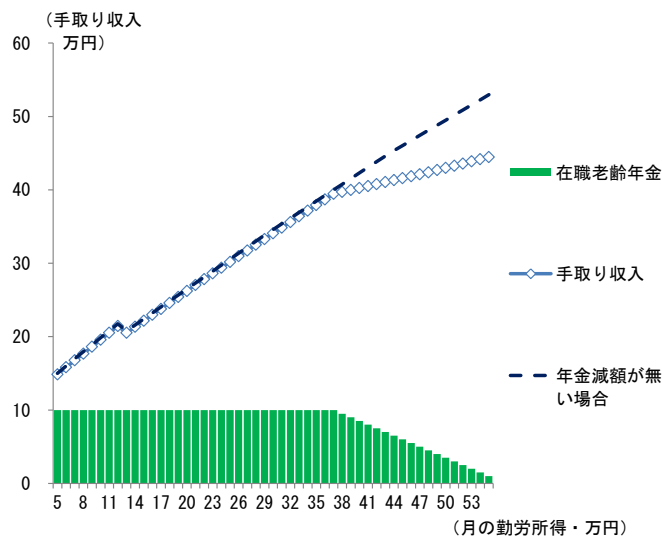
○65歳になると、壁がひとつなくなる

65歳に達すると雇用保険の「高年齢雇用継続給付金」は支給されなくなり、3つ目の壁は無くなる。ただし、引き続き1つ目の壁＝「フルタイム×4分の3の壁」は残る。また、2つ目の壁、在職老齢年金については、支給停止開始額が「年金+賃金」＝47万円に緩和されるが、高所得者の年金支給が停止される構造は変わらない。

試算をすると資料2のような絵姿になる。ここでは高年齢雇用給付があった際の手取り所得の逆転現象は生じなくなる。また、支給停止の基準は「年金+賃金」なので、年金額が多いほどに支給停止が始まる賃金額が低くなる。一方で、「フルタイム×4分の3の壁」は引き続き手取り収入の逆転をもたらさう。高所得を得ると在職老齢年金の支給停止が始まり、年金支給が減額されていく。

資料2. 給与所得を得た場合の手取り額（65歳～70歳の場合）

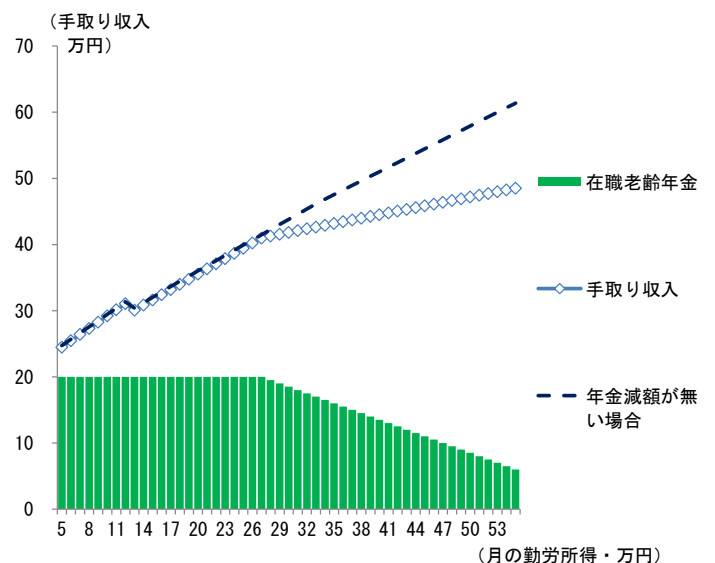
(a) 年金額 10万円（報酬比例部分）の場合



(出所) 第一生命経済研究所が作成。

(注) 資料1と同様。手取り所得は基礎年金を除く。

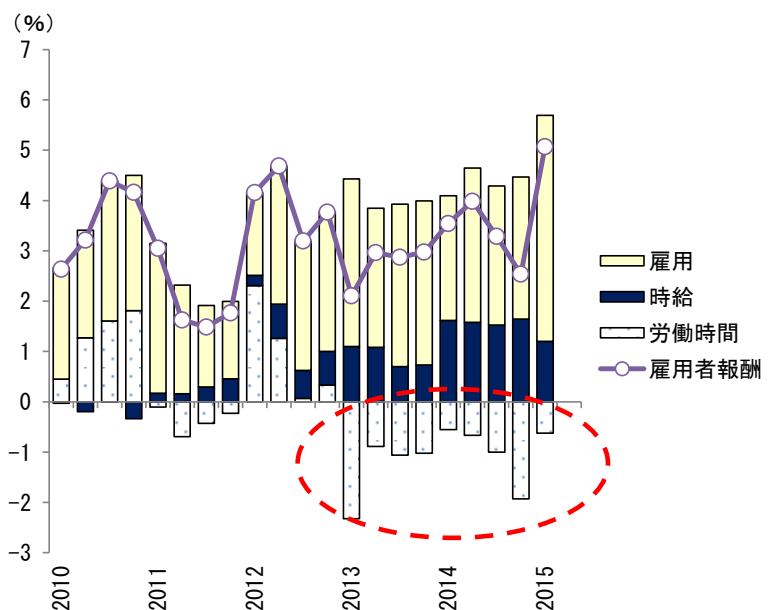
(b) 年金額 20万円（報酬比例部分）の場合



○パート時給が上がる中、減少する労働時間

昨今、報道等で就労抑制の「壁」がマクロの賃金上昇の抑制につながっているとの指摘も聞かれるようになった。実際に、厚生労働省の「毎月勤労統計」は、パートの時給が改善する中で、労働時間は減少、一人当たり賃金は時給の伸びほどには伸びていないことを示している。これが全て制度要因によるものと言うつもりはないが（企業側が時給が上がった分、人件費の肥大化を防ぐために勤務時間の短縮化を促している面もあろう）、労使折半の社会保険料のしくみのもとでは、企業側、労働者側の双方に就労抑制インセンティブが生じる。女性や高齢者

資料3. パート労働者の賃金・雇用の推移（前年比）



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

の就労抑制制度は、“労働時間の調整” という形で、既にマクロ所得にも相応の影響を及ぼしている可能性を示唆している。

まず必要なことは、女性勤労者の壁も含め、所得や労働時間に応じて社会保険負担が突如発生する枠組みの是正である。また、在職老齢年金制度については、手取り所得の逆転が生じなくとも、働くほどに本来もらえるはずだった年金がもらえなくなることが、就労の大きな逆インセンティブとなり得ることは想像に難くない。改めるべき就労抑制的枠組みは、女性だけでなく高齢者にも存在している。今後、労働力人口の漸減の中、こうした問題は深刻になっていくことが見込まれる。政府は先般公表された骨太の方針 2015 等において、就労に中立的な税制を築くため、「税体系に関するオーバーホール」を進めることを示している。オーバーホールは本来、機械の分解、清掃、再組み立てに使われる言葉である。意味するところは、ゼロベースでの抜本的な見直しであろう。その際には、税体系のみではなく、社会保障制度における就労中立性を担保する改革も併せて検討されるべきだ。

そして、根本的には高齢者が働ける企業風土を作っていくことも重要になる。定年後の高齢者が、企業にとってコストではなく、経営資源として活躍できる場を作っていくことが企業には求められる。そして労働者側も、60 歳を超えても活躍、長く働けるスキルを身につけていくことが求められる時代になる。高齢者の就労が広がれば、高齢者は社会保障を“貰う側”から“支える側”になる。これは社会保障問題の抜本的な処方箋でもある。

以上