

# 「第4回公的年金制度及びその周辺知識に関する研修(理論編)」開催の報告

連合会は10月12日～14日、26日～28日の計6日間、東京都（秋葉原）において、「第4回公的年金制度及びその周辺知識に関する研修（理論編）」を開催し、28都道府県より81名が受講した。

本研修は、社労士が年金に関する業務を行う際の前提として、公的年金制度の現状と課題を踏まえ、その理念・意義・役割等について改めて確認し、十分に理解するとともに、壮年・中年期を対象とした「ライフプラン」設計及び定年後の「セカンドライフ」設計や、「企業年金」の導入から継続支援・投資教育までアドバイス可能な「付加価値能力」の向上を図ること等を目的として平成27年度より開催しており、今回の「理論編」修了者を対象とした「実践編」の研修を来年2月に開催する予定である。

本号では、本研修のカリキュラムを策定した、社会保険労務士総合研究機構「公的年金制度及びその周辺知識に関する研修制度プロジェクト（年金PT）」の原佳奈子プロジェクトリーダーによる研修総括とともに、6日間の研修概要を掲載する。

## 公的年金制度及びその周辺知識に関する研修(理論編)の実施について

社会保険労務士総合研究機構「公的年金制度及びその周辺知識に関する研修制度構築プロジェクト」（年金PT）

原 佳奈子 プロジェクトリーダー

平成30年10月12日（金）、今年も6日間の理論編の研修が始まりました。この研修も今年で4回目を迎えましたが、全国各地から大勢の先生方にご参加いただきました。申込開始から早々に定員に達してしまっただけで皆様の関心や期待の高さを感じられ運営スタッフ・講師一同、一段と身が引き締まった状態でのスタートとなりました。

この研修は、公的年金制度の内容に精通していることを前提として、公的年金制度の理念・意義や現状・課題などについて再確認し、さらに、今後ますます必要となってくる将来に向けた生活設計から公・私の年金の組み合わせによる老後所得確保に関するアドバイスや経営者へのコンサルティングの一要素となっている企業年金制度とそれに付随する従業員教育などに対応できるよう、それらを「公的年金の周辺知識」として位置付け習得することで、社労士の業務の幅をさらに広げていただくことを目指すものです。

普段年金相談や年金セミナーに携わっている方だけでなく、その他さまざまな分野の業務を行っている方、企業勤務の方などが参加されました。2日目研修後には、例年通り、有志による懇親会が行われ、情報交換などを通じて地域の枠を超えた横の繋がりができたようで、結束力も一気に高まった感じがしました。

現在、高齢期の働き方と年金制度について注目が集まっており、いつまで働くか、どういう働き方をするか、そのときの公的年金の受給や企業年金・個人年金の組み合わせをどうするかなど、老後の生活設計を考えるためには、「公的年金の周辺知識」は欠かせないものとなっています。

今回の理論編の参加者からは、「この研修は社労士として業務を行ううえで、幅広い知識が必要となることを認識することになり、非常に参考になりました」という感想や、「公的年金については当然でしょうが、周辺知識を身につけることで、社労士業

務の幅を広げられる可能性があることを意識することができました」といった感想をいただきました。さらには、「正しい知識、本質の理解がとても大切であり、社労士としてお客様に本質を伝えていかないといけないと強く感じました」といった力強い声もいただきました。

今回の理論編と来年2月に予定されている実践編を全て受講された参加者には、修了証とともに「高

度年金・将来設計コンサルタント」という称号が付与されることになっております。そこには、学んだ知識を活用して、さまざまな場面で正しい情報を発信していくという役割を担うことも含まれています。現在、年金PTでは、2月に実施予定の実践編に向けて準備を進めておりますが、参加者の皆様からの貴重なご意見を承りながら、さらに有意義な研修の実施を目指して取り組んでまいりたいと存じます。

## 研修 1 日目 11:00~18:30

### 開講挨拶

東京都社会保険労務士会 原 佳奈子 氏



講義に先立ち、原佳奈子氏が開講挨拶を行った。

#### ●挨拶要旨

本研修は平成27年度に初めて開催し、今回で第4回目の開催となります。全国の社労士の先生方を対象に前半3日間、後半3日間という形で公的年金とその周辺知識(理論編)の研修を行ってまいりました。

前半では公的年金の総論、企業年金・個人年金、将来への資産運用等について、後半ではライフプラン(将来設計)・リタイアメントプランについて講師の方に講義していただきます。

この研修で、公的年金の周辺知識を多岐にわたって学んでいただくとともに、公的年金を一般の方に伝える情報発信の担い手として、改めて、年金制度の現状・課題や制度理念等について再認識していただければと思っております。

## 公的年金制度の現状と課題

厚生労働省年金局年金課 伊澤 知法 課長



### 講義内容(抜粋)

1. 年金制度改正について
2. マクロ経済スライド
3. 厚生年金・国民年金の財政収支の状況
4. 経済変動が年金財政へ与える影響
5. 年金額の改定ルールの見直し
6. 短時間労働者への被用者保険の適用拡大

## 公的年金制度の意義・理念の確認と 高度な年金知識の必要性

東京都社会保険労務士会 原 佳奈子 氏

### 講義内容(抜粋)

1. 公的年金制度の理念・意義の再確認～若年層(大学生)の声から
2. 高度な年金知識の必要性～情報発信の担い手として
3. 公的年金制度の課題から～高齢期の就労と年金受給の在り方

## 公的年金制度への不信や 誤解をとくために

慶應義塾大学商学部 権丈 善一 教授



### 講義内容 (抜粋)

1. 公的年金制度における周辺知識の重要性
2. 社会保障に対する国民の正確な理解と協力の必要性
3. 教育の現場から見る社会保障
4. 社会保障は何のため？「OutPut is Central」という考え方
5. 未納者の増加による財政への影響

研修2日目 10:00~17:05

## 企業年金等の現状と課題

厚生労働省年金局企業年金・個人年金課 吉田 一生 課長



### 講義内容 (抜粋)

1. 2040年を見据えた社会保障改革の課題～主に年金（公的年金・私的年金）に焦点を当てて～
2. 我が国の企業年金・個人年金の現状
3. 企業年金のガバナンス

## 企業年金等の種類と 各制度の概要について

企業年金連絡協議会 田川 勝久 会長



### 講義内容 (抜粋)

1. 企業年金制度の概要について
2. 確定給付企業年金(DB)制度の概要について
3. キャッシュバランプランの仕組み
4. 確定給付企業年金(DB)の資産運用について
5. 確定給付企業年金(DB)の年金財政について
6. 中小企業退職金共済制度について
7. その他、確定給付企業年金制度に関する改正事項について

## 確定拠出年金制度（企業型・個人型）

東京都社会保険労務士会 原 佳奈子 氏

### 講義内容 (抜粋)

1. 年金制度の体系
2. 老後資金準備からみた全体像
3. 確定拠出年金とは何か
4. 確定拠出年金（企業型）
5. 運営管理機関、資産管理機関の役割と責務
6. 確定拠出年金（個人型：iDeCo）
7. 給付・税制
8. ポータビリティと個人別管理資産の移換
9. 運用方法
10. 加入者教育と情報提供
11. その他、確定拠出年金制度に関する改正事項について

**研修3日目** 10:00~16:00

**資産運用の考え方と従業員教育**

日本商工会議所DCプランナー研修企画委員 **吉田 聡** 氏



**講義内容** (抜粋)

1. 投資について
2. リターンとリスクについて
3. 私たちに出来ること

**経営者と企業経営を語り合うための会計知識**

日本商工会議所DCプランナー研修企画委員 **吉田 聡** 氏

**講義内容** (抜粋)

1. 企業会計の基本
2. 会計の文法
3. 決算書の構造とその見方
4. 財務分析の基本

**研修4日目** 11:00~17:20

**ライフプランニング**

東京都社会保険労務士会 **川端 薫** 氏



**講義内容** (抜粋)

1. ファイナンシャルプランニングを行うための倫理と個人情報
2. 60歳までのライフプランニングについて
3. 主なライフイベントと必要資金
4. リスクと保険

**研修5日目** 10:00~18:40

**ライフプランニング**

東京都社会保険労務士会 **川端 薫** 氏

**講義内容** (抜粋) ※4日目の続き

5. 60歳までのCF表作成

**リタイアメントプランニング**

埼玉県社会保険労務士会 **望月 厚子** 氏



**講義内容**  
(抜粋)

1. リタイアメントプランとは
2. 60歳以降のプランニング
3. 老後の必要資金

**研修6日目** 10:00~16:00

**リタイアメントプランニング**

埼玉県社会保険労務士会 **望月 厚子** 氏

**講義内容**  
(抜粋)

※5日目の続き

4. 老後資金準備に適した金融商品知識
5. 介護保険と介護費用
6. 成年後見制度
7. 60歳以降のCF表の作成



## 「公的年金制度及びその周辺知識に関する研修(理論編)」を受講して

東京会 桑田 忠和

私は、公的年金およびその周辺知識というタイトルをみて、何か仕事に活かせるのではないかと、ビジネスチャンスに繋がりたいという問題意識を持ち、この研修に参加させて頂きました。様々な知見を持った先生方のビジネス経験を交えた講義は、とても有意義で今後の参考になりました。

研修前半は、厚労省の方から公的年金、企業年金の制度背景や過去の経緯、今後の課題・展望についてお話がありました。このような機会は滅多になく、私は身を乗り出して講義を聞いていました。研修で特に印象に残っていることは、「世間一般で公的年金に関する誤解が多く、本質の理解が最も大切である」とお話された権丈先生の講義でした。社労士こそが、年金に関する深い見識をもち、正確な情報を社会に発信していくことが使命であると再認識させられました。また企業年金基金の方、運用・企業会計のプロフェッショナル

の方の講義は、社労士が財務目線からコンサルティングをすることで、企業経営者の心を掴むことができるかと実感しました。後半は個人を切り口としたライフプランニング、CF表の作成、介護保険制度、成年後見制度の講義で、FPの視点から社労士ならではの強みの活かし方や潜在ニーズを発掘し社労士業務に切り込んでいく術を学び、気づきのある研修となりました。

当研修で社会保障関連の周辺知識を再確認し、その知見を活用することで、社労士としての業務の幅を広げ、差別化を図っていけるように感じました。次回の実践編では、今回学習したことを確りアウトプットし、実際に業務で活用できるよう意識して望みたいと考えております。最後に全国から集まった社労士の先生方と交流を持ち、様々な業務経験や工夫を教授いただけたことも、私自身、大きく視野を広げることができました。ありがとうございました。



## 「公的年金制度及びその周辺知識に関する研修(理論編)」を受講して

東京会 船橋 郁恵

この度、10月に開催されました「公的年金制度及びその周辺知識に関する研修(理論編)」に参加いたしました。

前半3日間の研修では、公的年金制度の成り立ちや今後の課題などを学ぶことができました。権丈善一教授による講義において「人生は不確実であり、公的年金制度はそのリスクに備える保険である」という話を聞き、年金制度の保険としての意義を改めて認識いたしました。そして、年金制度の正しい知識を広めるために、情報発信がいかに大切であるかを強く感じました。年金制度を扱う資格者である社会保険労務士として、私自身もこの情報発信に貢献できるよう役割を担っていければと思います。

また前半の研修では、以前から勉強したいと考えており今回の受講のきっかけでもありました確定拠出年金について、制度の仕組みや導入時のポ

イント、また資産運用の知識などを得られたことも大きな収穫となりました。

研修の後半は、60歳前と60歳以降のライフプランについての内容でした。まずライフデザインを思い描き、そのライフイベントに沿ったライフプランやキャッシュフロー表を作成することは、大変興味深くとても勉強になりました。社労士の知識を活かしつつひとりひとりに寄り添った提案をすることができれば、その方のライフデザインの実現の一助となることができるのではないかと感じております。

今回理論編としての研修を通し、社会保障制度の捉え方からライフプランニングまで、幅広い内容を学ぶことができました。来年2月に行われる実践編では、これらの知識を活かし社会保険労務士として今後どのような貢献ができるのか、より具体的に学べることを楽しみにしております。

# 社労士社会政策研究会開催の報告(第2部)

## ～社労士の学術的知見を共有し、研究成果の対外的発信を目指す～

連合会では10月4日、第1回社労士社会政策研究会を開催しました。11月号では第1部の概要をお伝えしましたが、今月号では労働・年金分野の二手に分かれて開催された分科会を紹介します。

### 社労士社会政策研究会／分科会①

## 「働き方改革」における 社労士の取組について ～長時間労働是正の観点から～

報告者 八木 裕之(大阪会)  
進行兼コーディネーター 飯野 正明(東京会)  
沼田 博子(大阪会)

### 報告～働き方改革の着地点と社労士の関与



#### ●働き方改革に関与するための3つの問題意識

この報告では、働き方改革の目的を正確に認識し、その着地点を探るため、社労士としてどのように関与していけばいいのかを、先行研究も踏まえて長時間労働の是正を中心に考えていきたいと思えます。

まず1つ目の問題意識として、働き方改革の定義を明確にする必要があります。我が社にとっての「働き方改革」とは、どのようなことを指すのか、その着地点と方向性がはっきりしていなければ、先に進めません。長時間労働の是正に関しても、何時間以上の労働を「長時間労働」とするのか、定義を明確にすることは、実務において大変重要だと感じています。

次に、働き方改革に取り組む必要性をいかに労使で共有するかという点です。企業によって、取り組みに対する温度差がかなりあると感じています。

3つ目が具体的な関与の内容です。この点は私も含めて皆さんが最も知りたいことだと思いますので、

後ほど検討課題として問題提起させていただきます。

政府は、働き方改革こそが労働生産性を上げる最良の手段であるとし、生産性の向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図るとしています。つまり、働き方改革は経済政策であり、労働生産性の向上を着地点として、企業の業績を伸ばし、労働者の賃金を引き上げることがめざすべき方向性になると思います。

#### ●労働時間に対する考え方の変化と改革の目的

労働時間に関しては、これまで賃金不払残業や過重労働による心身の健康への影響など、労働時間をめぐるトラブルをいかに回避し、企業の責任を担保するかが主眼でした。近年はこれに加えて、ワークライフバランスの確保や、人材確保の手段として労働時間を検討する必要性が重要度を増しています。たとえば日本生産性本部の調査によると、「残業が少なく、平日でも自分の時間を持って、趣味などに時間を使える職場」を望む新入社員が75.9%と過去最高を更新しました。JILPTの調査でも、年次有給休暇の取得率が高いほど人材定着率が高く、売上利益も高い傾向にあると指摘されています。

ただ、働き方改革は労働時間を短縮することだけが目的ではありません。労働時間が削減され、業績も下がっては改革の意味がありませんので、仕事の能率を上げるための人材活用と働かせ方を改革できるリーダー、現場の管理職の役割が重要になります。

では、働き方改革で何を变える必要があるのか。学習院大学の今野浩一郎名誉教授は、多様な社員が柔軟に働き、適正に処遇されることが人事管理上必要だとしています。これは制約社員を有効活用できる人事管理を構築することであり、逆にいえば、従来の「正社員」のあり方を見直すことでもあります。正社員は、よく「就職」ではなく「就社」といわれるように職務や労働時間、勤務場所を限定せずに就職するのが一般的です。こうした「無限定」の働き方を見直すことで、有効な人材活用を図るのです。

## ●社労士の関与にかかる3つのアプローチと課題

社労士の関与に関して、私なりに整理しますと、①雇用管理、②人事施策、③業務改善、の3つのアプローチが考えられます。雇用管理アプローチは、労働時間法制の枠組みの中でどのようなアプローチがあり得るかを検討する、我々の得意分野だと思えます。人事施策アプローチは、福利厚生やワークライフバランスの視点を取り入れることが主眼です。生活時間の確保という意味で労働時間を捉え、たとえば勤務間インターバルのような制度の導入を提案することなどが考えられます。業務改善アプローチは、業務や組織に関して事業主にどこまで提案できるか、その関係性が前提ですが、業務や組織の再編等について組織開発のPDCAを回すことが基本的なスタンスとなります。ただ、現状の問題点を把握するため、労務監査の実施を出発点とすることが有効ではないかと考えています。

これは法政大学の松浦民恵准教授の指摘ですが、労働時間制度の見直しなど狭義の働き方改革には、限界があります。関連する人事労務管理の見直しや業務戦略・組織戦略の見直しを含め、働き方改革の領域自体を広げていく。そこに我々がいかに関与できるかが、ポイントになると考えられます。

一方、課題としては、まず柔軟な働き方に対する支援として、働く人が抱える個別の事情への対応があります。たとえば育児や介護など、個人の視点で求められる新しい知識・情報等の提供をすることです。

もう一つは、労使双方のメリットを目指すことです。事業主が働き方改革に取り組んでいただくモチベーションを考える必要がありますし、何より働く人のワークモチベーションにつながるものでなければなりません。たとえば削減された残業時間分の人件費をどう活用するか、早帰りをする若者の人材育成をどう担保するか、労使双方がメリットを実感できなければ、我々がいかに声を大きくしても響かないと思います。

3つ目は、働き方改革の効果の検証です。生産性向上の指標をどう設定するかも課題になります。

### Profile 八木 裕之

特定社労士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント。同志社大学大学院総合政策科学研究科博士課程前期修了。民間企業人事部門、コンサルタント会社勤務を経て2001年独立。大阪府社労士会理事。関西大学会計専門職大学院兼任講師。

## 質疑応答・意見交換



進行兼コーディネーター 飯野 正明氏



進行兼コーディネーター 沼田 博子氏

八木氏の報告後、飯野正明氏と沼田博子氏の進行のもと、会場を交えて質疑応答や意見交換が行われました。会場からはサービス業における生産性向上の難しさや、長時間労働の是正に向けた具体策、働き方改革の運用支援や意識改革の働きかけ、働き方改革で最初に取り組むことなどについて質疑等が行われ、八木氏のほか、会場からも自身の顧問先等による好事例が紹介されました。

また、連合会の若林正清副会長からは、社労士の持つ3つの職能（実務家、法律職、コンサルタント）や3S（サービス、サポート、サジェスション）の視点から、関与のあり方などが説明されました。

### Profile 飯野 正明

社会人歴27年間は社労士一筋。現在はBe Ambitious社労士法人の代表社員として8名の職員と共に大手企業から中小零細企業まで多くの企業の労務対策に従事している。労務相談・トラブルの円満解決に力を入れており、“相談者の頼れる用心棒”として活動中。

### Profile 沼田 博子

小売業や人材派遣業を経て1996年開業。2017年に社会保険労務士法人ハーネスに組織変更。特定社労士、シニア産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、衛生工学衛生管理者。人と企業双方の成長を願い、人（ハート）、モノ（ツール）、コト（ルール）の3つの面から働き方改革を支援する。

## 高齢期の就労と年金

### ～65歳以降の在職老齢年金と 繰下げの観点から～

報告者 長崎 明子 (東京会)

進行兼コーディネーター 原 佳奈子 (東京会)

コメントーター 百瀬 優

(流通経済大学経済学部准教授)

### 報告～高齢期の就労と年金受給の在り方



#### ●年金制度を巡る経緯と政策の動向

本分科会では、高齢期の就労と年金をテーマに、65歳以降の在職老齢年金と繰下げの観点から話を進めてまいります。まず、年金制度を巡るこれまでの経緯や政策の動向を確認していきます。平成30年2月16日、「新たな高齢社会対策大綱」が閣議決定され、その中の基本的施策として、エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備や公的年金制度の安定的運営、資産形成等の支援などが示されました。

年金制度については、平成16年改正により長期的な財政の枠組みが定められ、保険料の上限固定やマクロ経済スライドの導入が規定されました。その後、社会保障・税一体改革関連法が成立し、「高齢期の就労と年金受給の在り方」が社会保障制度改革国民会議報告書で課題として示され、雇用との接続や他の社会保障制度との整合性なども含めて継続的に議論が行われています。そして、平成26年財政検証では、保険料拠出期間を延長して受給開始年齢を繰下げた場合のオプション試算結果が示されました。46年間の保険料拠出で66歳受給開始の場合、最も低成長ケースでも所得代替率は50%を超える結果となりました。

では、これらを踏まえ、高齢期の就労と年金受給の在り方について考えていきます。

#### ●高齢期の就労と繰下げ受給の在り方

年金の受給開始年齢は原則65歳ですが、繰上げや繰下げの制度を利用することで、60歳から70歳までの間で選択できるしくみとなっています。受給開始時期により年金の減額・増額率が定められています。繰下げの受給状況を見ると、国民年金、厚生年金ともに受給率は1%程度で推移しており、制度が普及しているとは言えません。

繰下げ受給の促進において課題となるのは、年金受給開始までの所得の確保です。そのために必要な対策として、まず、雇用との接続強化等による就労所得の増加促進が挙げられます。雇用だけでなく、起業やリカレント教育によるキャリアチェンジなども有効と考えられます。

また、長生きリスクに備えるための企業年金の活用や個人型確定拠出年金 (iDeCo+) 及び関連制度の普及促進も大事ですし、繰下げを選択できる年齢幅を70歳以降まで広げたり、繰下げ増額率を少し上げることによって選択しやすくなる可能性もあります。加えて、諸制度に関する国民の理解促進も大切です。

#### ●65歳以降の就労と在職老齢年金の在り方

在職老齢年金とは、就労して一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、賃金の額に応じて年金の一部または全部を停止するしくみで、60代前半と60代後半の制度に分けられます。受給開始年齢の引き上げにともない、60代前半の制度は今後、対象者が徐々になくなります。そこで、65歳以降のいわゆる「高在老」の対象者数の推移を見ると、全体の1%強と少ないのが現状です。

高在老の制度については、高齢者の就労意欲を考慮した制度適用が必要とされています。制度の見直しでは、支給停止要件及び支給停止調整額等の緩和や高在老の制度そのものの廃止、繰下げ受給との兼ね合いといった対策・課題が考えられます。

#### Profile 長崎 明子

アキ社会保険労務士事務所代表。特定社労士、高度年金・将来設計コンサルタント (第2回「公的年金制度及びその周辺知識に関する研修」修了者)。大手学習塾運営会社における教師職と人事本部勤務から開業に至る。現在は、顧問先企業の指導等に当たりながら、企業や学校における年金教育にも力を入れている。

## 報告へのコメント①

### 「年金の受給開始年齢」という言葉にこだわってほしい

——原 佳奈子



まず、「支給開始年齢」と「受給開始年齢(時期)」は意味が異なります。60歳から70歳までの受給開始年齢の幅を広げる議論について、支給開始年齢が70歳に引き上げられるような誤解を招く表現がマスコミ等で見られ言葉の使いわけに少し混乱が生じているようです。増減なく原則の年金額が支給される年齢に対し、年金受給をいつ開始するのか、これは個人の選択の問題になります。現在は、60歳から70歳の間で受け取り始めることができるとも言えます。

繰下げは65歳以降の年金に関するものなので、特老厚が終わる世代から本格的に考え始めるのではないのでしょうか。

これからは、公私の年金を合わせて老後所得を確保する時代です。就労収入の他、企業年金、個人年金と、終身年金である公的年金をどう連結させるのか。そういう観点で繰下げを考える時代になっていくのではないのでしょうか。

また、前回の財政検証のオプション試算の説明がありました。現在国民年金は60歳までですが、国民年金の保険料拠出期間を40年から45年にするとなると、免除や国庫負担の問題がでてきます。就労と年金を考えると、この被保険者期間の在り方をどうするかについても慎重な議論が必要と言えます。

#### Profile 原 佳奈子

社会保障審議会年金部会委員。社会保険労務士総合研究機構「公的年金制度及びその周辺知識に関する研修制度構築PT」プロジェクトリーダー。1級FP技能士、1級DCプランナー。早稲田大学大学院政治学研究所公共経営修士(専門職)。

## 報告へのコメント②

### 繰下げの年齢幅拡大や高在老の廃止で誰が恩恵を受けるのか、慎重な議論を

——百瀬 優



先進諸外国では、満額支給開始年齢後は在職していても年金を減額しないのが一般的で、高在老の廃止はこの流れに沿ったものと言えます。繰下げについては、日本と同様に70歳までに制限する国だけでなく、上限なしの国もあり、年齢幅の見直しは国際的動向から見て検討の余地は十分にあります。

ただし、繰下げの見直しを考える場合、高所得者ほど見直しによる恩恵が大きくなる点に注意が必要です。そもそも65歳や70歳以降に年金を繰下げることができるのは所得に恵まれた高齢者であり、所得が高い高齢者は相対的に死亡リスクが低いことがわかっています。長生きと繰下げでトータルでの受給額がより大きくなる可能性が高いと言えます。

また、現在の基準額を考えれば、高在老の廃止で有利になるのは比較的に所得の高い高齢者に限定されます。一方で、廃止に伴って新たな財源が必要になりますが、その負担増を受け入れるのは、恐らく、低所得者も含む現役世代になります。

高齢者の就労促進が重要な課題であることは間違いありません。しかし、最近の実証研究を見る限り、高在老を廃止しても就業促進にはつながらない可能性が高く、この意味でも、制度の見直しには慎重な議論が必要と言えます。

#### Profile 百瀬 優

流通経済大学経済学部准教授。1997年社会保険労務士試験合格。2009年早稲田大学博士(商学)。高千穂大学人間科学部助教などを経て2014年より現職。専門分野は社会保障論及び年金論。著書に『戦後社会保障の証言』有斐閣(共著)等。