

2020年5月29日に「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（いわゆる「年金制度改革法」）が成立。改正は一部を除き2022年4月から順次施行され、公的年金等の「活用の幅」が大きく広がることになる。老後の生活を支える公的年金や私的年金についてアドバイスするFPとして、今回の改正が実務にどのように関わってくるのか、大局的な視点で3つのポイントをお伝えしたい。

## 1 今回の改正内容を どう捉えればよいか

まずは、今回の改正がどのような趣旨で実施されたのか、確認しておこう。厚生労働省のホームページに掲載されている「改正の意義」を要約すると次のようになる。

今後日本では、生産年齢人口（現役世代の人口）が減少し、人手不足と社会保障制度の支え手不足が続く可能性が高い。また、健康寿命が延びることにより、ますます高齢化が進むことも避けられない。そうなれば、多くの人がこれまでよりも長く働くのが当たり前になり、「65歳まで働いて、後は年金暮らし」がスタンダードではなくなることが見込まれる。こうした社

FPオフィスあしたば・安藤さんに聞く！

# 制度改正で変わる 年金の受け取り方と 私的年金づくり



2022年改正によって、年金の受け取り方や老後資金プランの考え方は、従来より選択肢が広がる。そこで本稿では今回の改正をどう捉え、お客様にアドバイスすればよいかについてFPオフィスあしたばの安藤宏和さんにポイントを聞いた。

会情勢の変化に合わせて年金制度を見直し、活用の幅を広げることで、一般生活者が長い老後を安心して暮らすための「経済的な土台づくり」を支える必要がある。そのための年金制度改革というわけだ。

## 改正のポイントは 3つにしぼって説明する

- 次に具体的な改正内容だが、
- パート等の短時間労働者が厚生年金・健康保険に加入できる基準を拡大
  - 60歳代前半の「在職老齢年金」の支給停止基準額の引上げ（28万円↓47万円）と「在職時改定」の導入
  - 公的年金の「繰下げ受給」の上限を引上げ（70歳↓75歳）
  - iDeCoの加入年齢引上げ（60歳未満↓65歳未満）と企業型DCの加入年齢引上げ（65歳未満↓70歳未満）
  - iDeCoおよび企業型DCの受給開始時期の上限を引上げ（60歳↓70歳↓60歳↓75歳）
  - 企業型DC加入者がiDeCoに同時加入するための要件を緩和
- など、様々な見直しが行われる。お客様に対して、これらを1つ1つ詳細に説明しても理解し