

在職老齢年金制度の見直し

厚生労働省年金局
2019年11月13日

在職老齢年金制度の見直しに係る主な意見(2019年10月9日年金部会)

【65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）】

- 高在老は、就労抑制については立証できておらず、廃止や見直しをするにしても、将来世代の所得代替率の低下に留意すべき。
- 高在老の見直しに当たっては、働けない人との公平性にも留意すべき。
- 現時点では就業を阻害する効果がないからといって、将来も必ずないとは言えない。年金制度の見直しはだいたい5年に1度である中で、今回のタイミングを逃すと2025年頃となるが、それだと遅いのではないか。
- 日本経済にとって、高齢者の活躍は重要。意欲がある方にはフルで働いていただいて、十分な賃金を得ていただく必要がある。一方で、財源問題を考慮し、完全撤廃ではなく、基準額の引上げを行うべきではないか。
- 年金は原則に則って給付し、所得再分配効果は税で担保すべきではないか。
- 所得代替率の変化は、高在老見直しだけでなく、被用者保険の適用拡大など、制度改正全体で見ていくべきではないか。
- 支給開始年齢が65歳に完全に引き上がった後に、65歳以降の就業意欲を阻害しないようにする必要がある。「62万円」でよいかどうかはあるが、基準額の引上げは必要ではないか。
- 今の75歳は一昔前の65歳と同じくらいの健康状態であることを踏まえると、エイジフリーで考えるべき。あるべき社会の姿からどのような改正をするとスムーズかという観点から議論を行うべき。
- 日本の高齢者雇用で重要な点は、労働者本人の就業意欲よりも、企業側の受入体制が整っているかどうか。

【60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）】

- 低在老は就業抑制効果が認められており、労働の現場でもその効果が感じられるため、低在老こそ見直すべきではないか。

在職老齢年金制度の見直しの意義

- 年金制度は、保険料を拠出された方に対し、それに見合う給付を行うことが原則である中で(※1・2)、どのような方々に、年金給付を一定程度我慢してもらい、年金制度の支え手にまわってもらうか、在り方を検討する必要がある。

(※1)厚生年金は、基礎年金を導入した昭和60(1985)年改正において、

- ・ 老齢基礎年金の支給開始年齢を原則「65歳」としたことを踏まえ、
- ・ 厚生年金被保険者の年齢上限を「65歳未満」と設定するとともに、
- ・ 在職老齢年金制度の対象についても「65歳未満」と設定し、

65歳以降は働いていても被保険者とならず、また、年金額と賃金の調整も行われず、それまでの納付実績に基づいた年金額が満額支給される形で整理された。

その後、平成12(2000)年改正において、現役世代の負担が重くなる中で、60歳台後半で報酬のある者は年金制度を支える側にまわってもらうという考え方から、

- ・ 厚生年金被保険者の上限年齢を「70歳未満」に引き上げ、
- ・ 60歳台後半についても、賃金と年金の合計額が現役世代の賃金収入を上回る者は、在職老齢年金制度による支給停止の対象となった。

(注)平成16(2004)年改正で、70歳以上も、厚生年金被保険者とはしないものの、在職老齢年金制度による支給停止の対象となった。

(※2)雇用制度・年金制度の違いがあるため単純な比較はできないことに留意する必要があるが、諸外国においては、支給開始年齢(注)後は、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。

(注)ここでいう「支給開始年齢」とは、給付算定方式で得られた額を増減額なく受給できる年齢をいう。

- 高齢期の就労については、
 - ・ これまでも65歳以上への定年延長や定年の廃止を支援しており、さらに、70歳までの就業機会の確保についても検討を進めていること
 - ・ 同一労働同一賃金の実現に向けて不合理な待遇差の解消に向けた取組が進められることとなっていることなど、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう高齢者の活躍の場を整備していくこととされている。

- また、在職老齢年金制度による調整は、適用事業所で適用要件を満たす形で働く被用者の賃金のみが対象であり、自営や請負契約、適用要件を満たさない顧問契約などで就労した場合には対象とならない。高齢期の多様な働き方の選択において、現在の在職老齢年金制度の仕組みは中立的ではない。

- こうした中、年金制度についても、このような高齢期の就労拡大に対応し、
 - ①就労期間の長期化や繰下げ制度の活用を通じて老後生活の経済基盤を充実できるようにする
 - ②高齢期の多様な就労に対してできるだけ中立的な仕組みとするなどの観点から、在職老齢年金制度を見直す。

- 現在のところ、65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）による就業抑制効果は限定的であるが、
- ① 今後、生産年齢人口の減少が加速化する中で高齢期の就労の重要性が増すこと
 - ② 高齢期の就業が多様化する中で現役期の働き方に近い形（フルタイムなど）で就労する高齢者も増加してきていること
 - ③ 現在の在職老齢年金制度（高在老）の基準額である「47万円」は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）を基準として設定されているため、現役期の働き方に近い形での働き方や賃金水準で働く方々にとって、年金水準の充実の効果が限定される仕組みとなっていること
- などを考慮し、長寿化の中においても、長く働くことによって老後生活の経済基盤の充実が図られるよう、今後の高齢期就労の変化を念頭に制度の見直しを行うことを検討する。

- また、60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）については、一定の就業抑制効果も見られる中で、就労意欲への影響を考慮し、制度の見直しを行う。

その際、

- ① 2021年度には、1961年4月2日以降生まれの男性が65歳以降の本来支給の老齢厚生年金の繰上げ受給をできるようになるため、60歳台前半の老齢厚生年金は、
 - ・ 1961年4月2日以降生まれの男性が繰上げにより受給する本来支給の老齢厚生年金については、65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）の基準
 - ・ 1961年4月1日以前生まれの男性と1966年4月1日以前生まれの女性が受給する特別支給の老齢厚生年金については、60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）の基準が適用される状況が生じ、制度が混在してしまうこと
- （注）65歳以降の本来支給の老齢厚生年金の繰上げ受給ができるのは、支給開始年齢が65歳に引き上がる世代である1961年4月2日以降生まれの男性、1966年4月2日以降生まれの女性。
- ② 働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう高齢者の活躍の場を整備していくこととされている中で、60～64歳の在職老齢年金制度の仕組み等が、賃金水準を含めた60歳台前半の雇用の在り方に一定の影響を与えていることは、65歳以上についても引き続き影響を与え続けているものと考えられること

などを考慮し、65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）と同一の基準とすることを検討する。

在職老齢年金制度の見直しの検討

【見直しの方向】

○ 65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)について、現役世代の平均的な賃金収入と平均的な年金収入がある方々が支給停止の対象とならず、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ることができるよう、支給停止の基準額を「47万円」から「51万円」に引き上げること検討する。

※ 「51万円」＝現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む)(43.9万円)と、65歳以上の在職受給権者全体の平均年金額(報酬比例部分(※1))(7.1万円)の合計額。

(※1)在職老齢年金制度による調整の対象である「基本月額」のこと。(基礎年金等は含まれていない。)

○ 60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)について、就労意欲への影響を考慮し、見直し後の高在老と同じ「51万円」、又は見直し前の高在老と同じ「47万円」に引き上げること検討する。

【65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)】 (2018年度末)

(※2)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

(※3)「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数 (※2)	うち全額支給停止の 対象者数(※3)	支給停止対象額
ケース①	基準額を51万円に引上げ ・ 在職受給権者の約1割程度は引き続き支給停止の対象とする。 ・ 一方で、現役世代の平均的な賃金収入と平均的な年金収入がある方々が支給停止の対象とならないようにし、繰下げ受給のメリットを受けることができるようにする。	約32万人 (在職受給権者の約13%)	約13万人 (約5%)	約3,400 億円
現行	基準額は47万円 ・ 現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。 1998年度末の現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含まない)に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。 (法律上は2004年度価格で「48万円」。)	約41万人 (在職受給権者の約17%)	約20万人 (約8%)	約4,100 億円

(注)ケース①の所得代替率への影響は、支給停止対象額を踏まえると、2019年財政検証オプション試算の基準額を62万円に引き上げた場合の所得代替率への影響(▲0.2%)の3割程度と見込まれる。(所得代替率への影響▲0.1%未満)

【60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)】 (2019年度末推計)

(※4)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

(※5)「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない繰り上げた基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

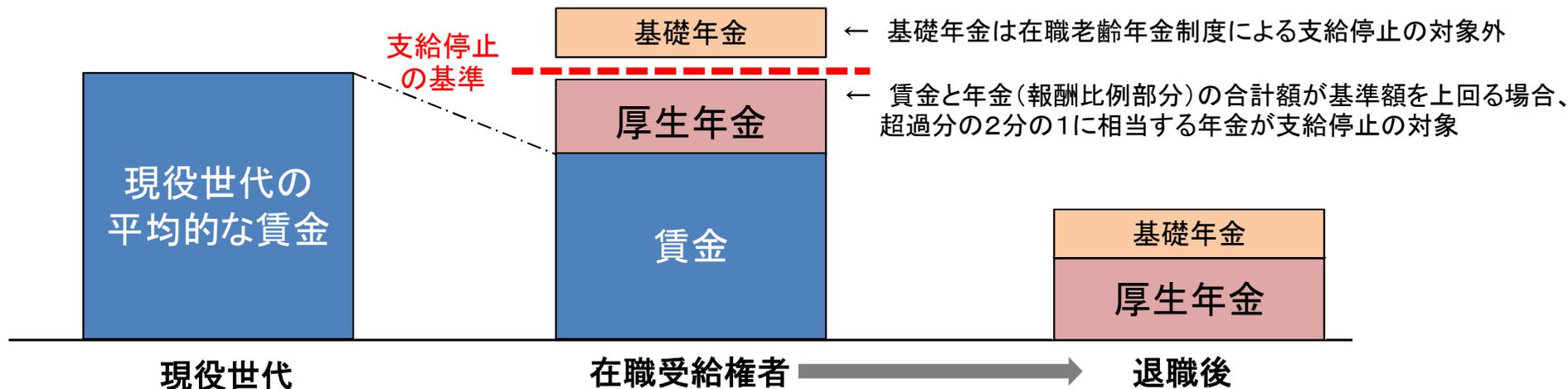
	見直し内容・考え方	支給停止対象者数 (2019年度末時点) (※4)	うち全額支給停止の 対象者数 (2019年度末時点) (※5)	支給停止対象額 (2019年度末時点)
ケース①	基準額を51万円に引上げ ・ 就労意欲への影響を考慮し、また、制度を分かりやすくするため。	約17万人 (在職受給権者の約14%)	約7万人 (約6%)	約1,500 億円
ケース②	基準額を47万円に引上げ ・ 就労意欲への影響を考慮。	約21万人 (在職受給権者の約17%)	約10万人 (約8%)	約1,800 億円
現行	基準額は28万円 ・ 夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定。	約67万人 (在職受給権者の約55%)	約28万人 (約23%)	約4,800 億円

(注)ケース①・②における影響は、経過的な制度であるため長期的な財政影響はきわめて軽微。

在職老齢年金制度における支給停止の基準の考え方

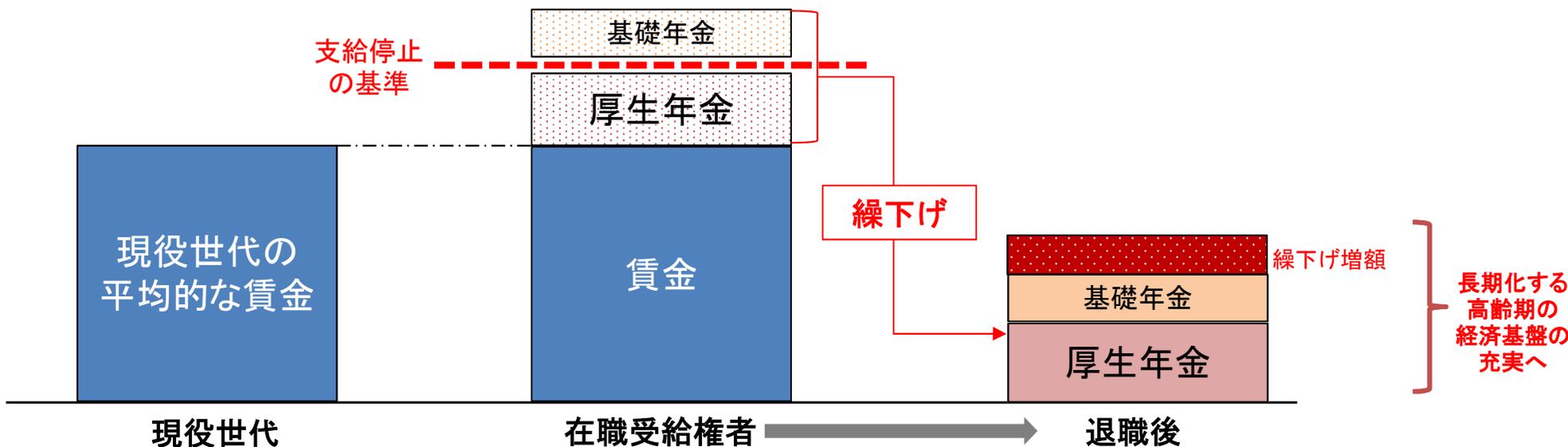
【現行制度】

現役世代とのバランスから、賃金と報酬比例部分の年金の合計額が現役世代の平均的な賃金水準を上回る方々には、年金給付を一定程度我慢していただき、年金制度の支え手に回っていただく。



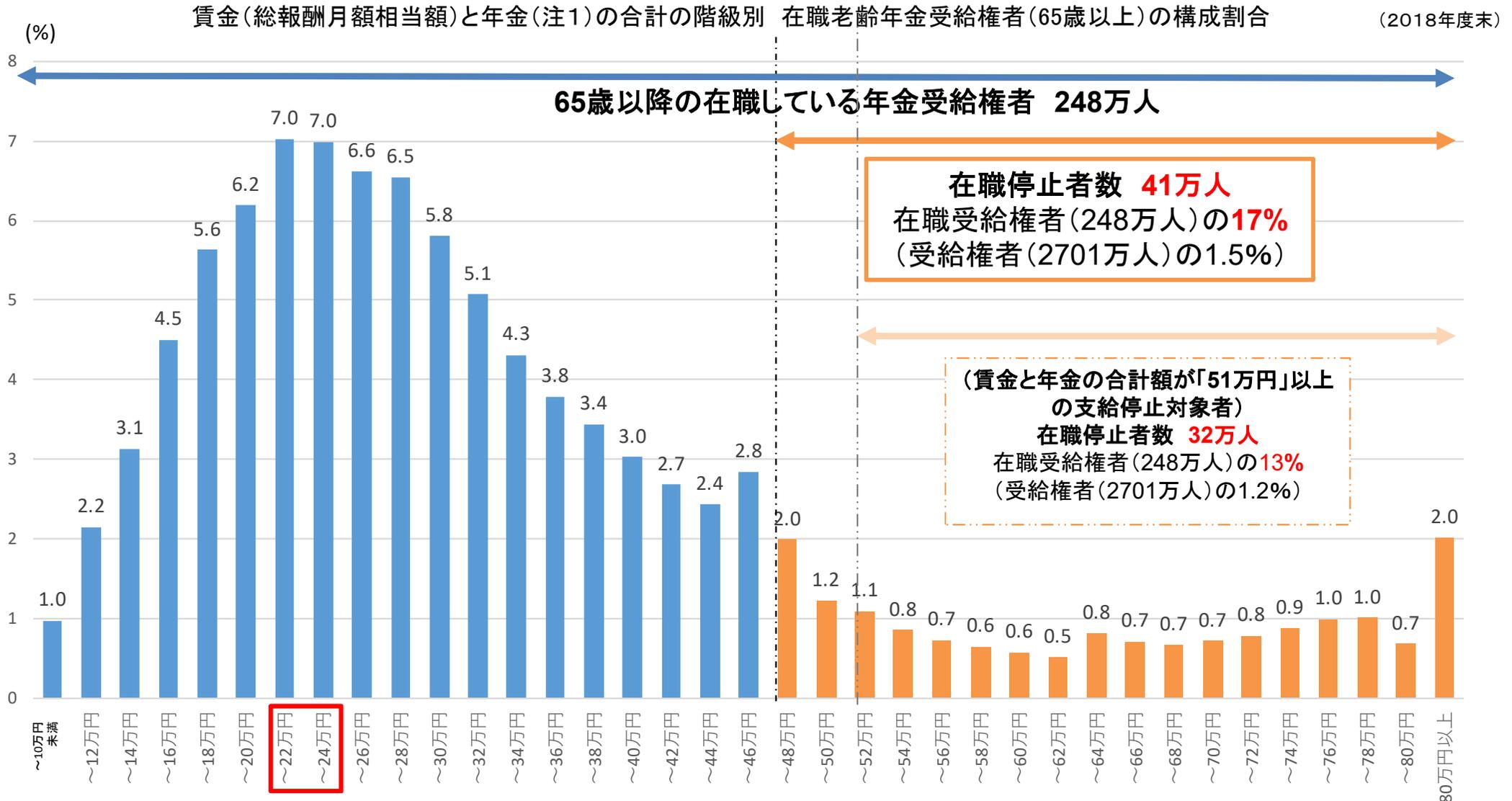
【見直しの方向】

今後、マクロ経済スライドによる年金水準の調整が進む一方で、現役期の働き方に近い形での働き方を長く続ける方や、定年の延長・廃止や同一労働・同一賃金が進展し、60歳台で賃金の低下を経ることなく、従前の賃金を得る方が増えていくと考えられる中、就労期間を長期化することで引退後の経済基盤の充実を図ることを可能にする。(現役世代の平均的な賃金収入と平均的な年金収入がある方々が支給停止の対象とならないようにし、繰下げ受給のメリットを受けることができるようにする。)



65歳以上の在職老齢年金制度の状況

- 賃金と年金の合計額の階級別に見ると、**20万円以上～24万円未満となっている者が多い**。
- 65歳以上の在職している年金受給権者の**2割弱**が支給停止の対象となっている。
- 賃金と年金の合計額が51万円以上である支給停止者数は、在職受給権者の約13%となっている。



注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額(46万円)(※2018年度の基準額)未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。

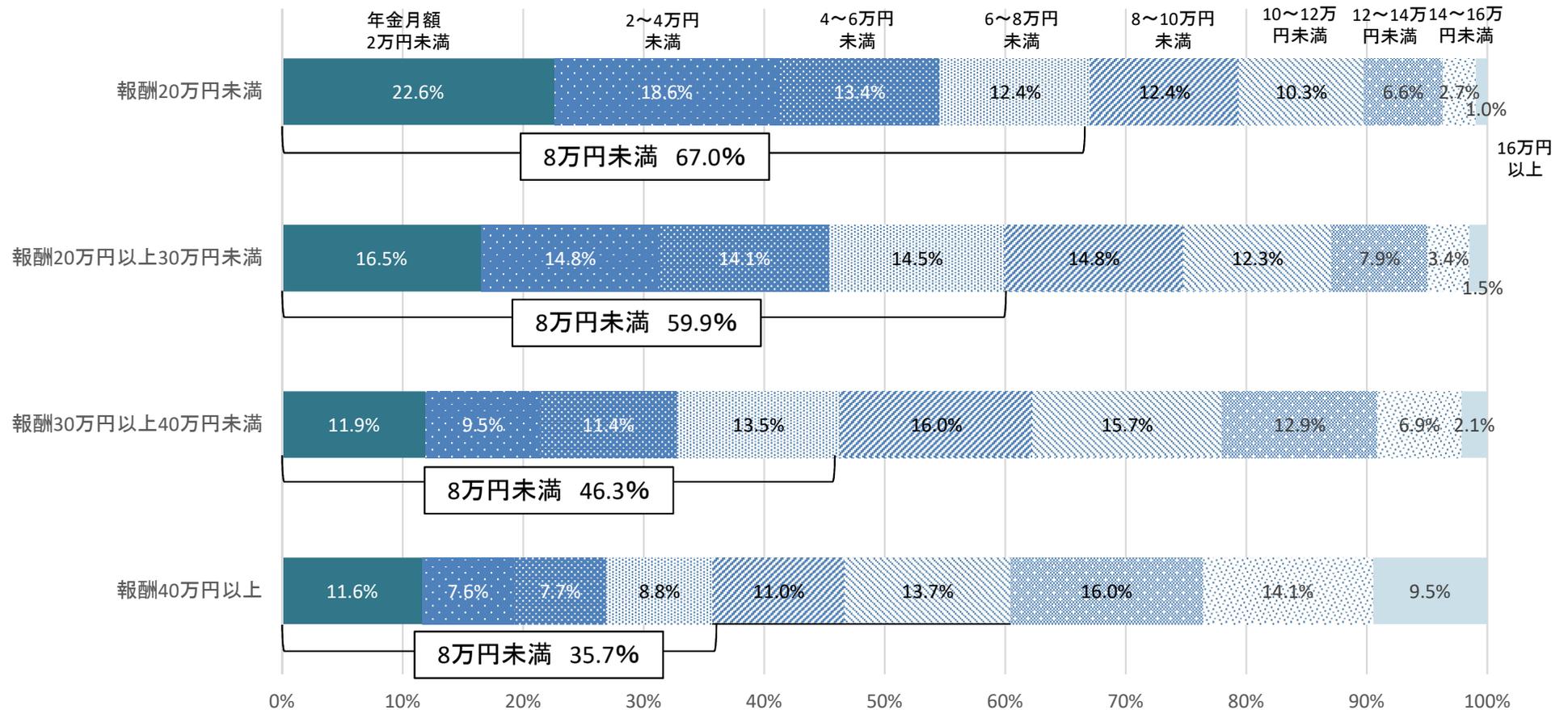
注2 第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

65歳以上の在職受給権者の賃金及び年金の状況

	平均賃金 (総報酬月額相当額)(※1)	平均年金月額 (報酬比例部分)(※2)
65歳以上の 在職受給権者全体	26万円	7.1万円

(参考) 60歳台前半の在職受給権者全体の平均賃金：34万円

報酬額及び年金額別の在職受給権者の割合(65歳以上) (2018年度末)



(※1) 「総報酬月額相当額」は、標準報酬月額と1年間の標準賞与額の総額を12で除して得た額とを合算した額。

(※2) 「年金月額(報酬比例部分)」は、在職老齢年金制度による調整の対象である「基本月額」のこと。(基礎年金等は含まれていない。)

(※3) 図は第1号厚生年金被保険者期間を持つ在職年金受給者を基に作成。データの制約上、第2~4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

(注1) 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記の年金月額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいない。

(資料) 年金局調べ

65歳以上の在職老齢年金制度を見直した場合における
特定のケースの収入の変化(イメージ①)

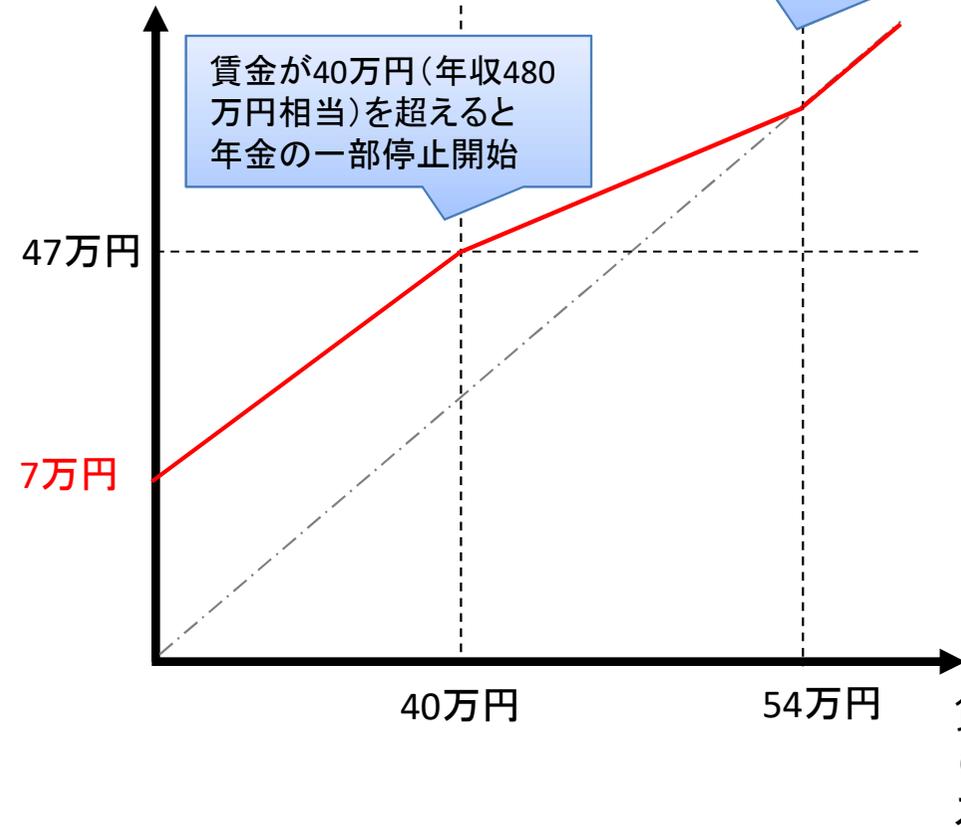
①年金額^(※)が7万円の場合

(参考)65歳以上の在職受給権者全体の平均年金額(報酬比例部分)^(※)7.1万円

(※)在職老齢年金制度による調整の対象である「基本月額」のこと。
(支給停止前の年金額)

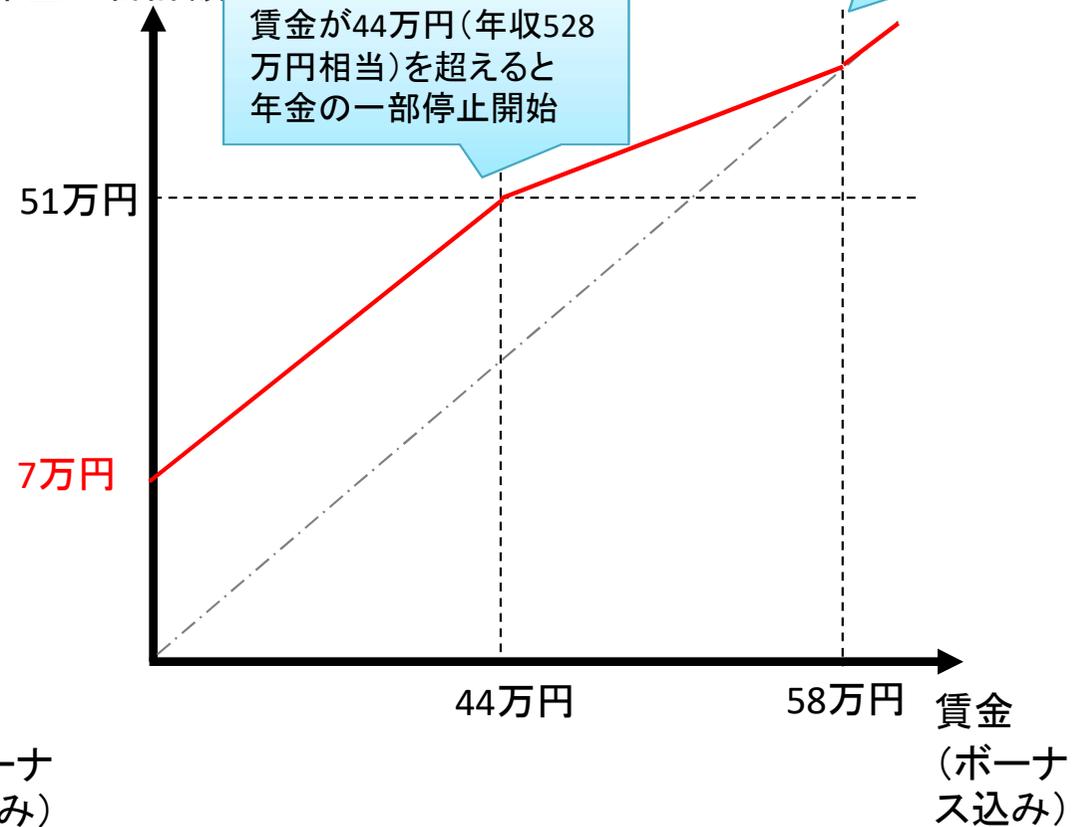
報酬比例部分の年金が7万円で、
支給停止の基準額が47万円の場合

賃金(ボーナス込
み)と支給停止後の
年金の合計額



報酬比例部分の年金が7万円で、
仮に支給停止の基準額が51万円である場合

賃金(ボーナス込
み)と支給停止後の
年金の合計額



65歳以上の在職老齢年金制度を見直した場合における 特定のケースの収入の変化(イメージ②)

②年金額(※)が10万円の場合

(参考)モデル年金(報酬比例部分)9万円

(※)在職老齢年金制度による調整の対象である「基本月額」のこと。
(支給停止前の年金額)

報酬比例部分の年金が10万円で、
支給停止の基準額が47万円の場合

報酬比例部分の年金が10万円で、
仮に支給停止の基準額が51万円である場合

賃金(ボーナス込
み)と支給停止後の
年金の合計額

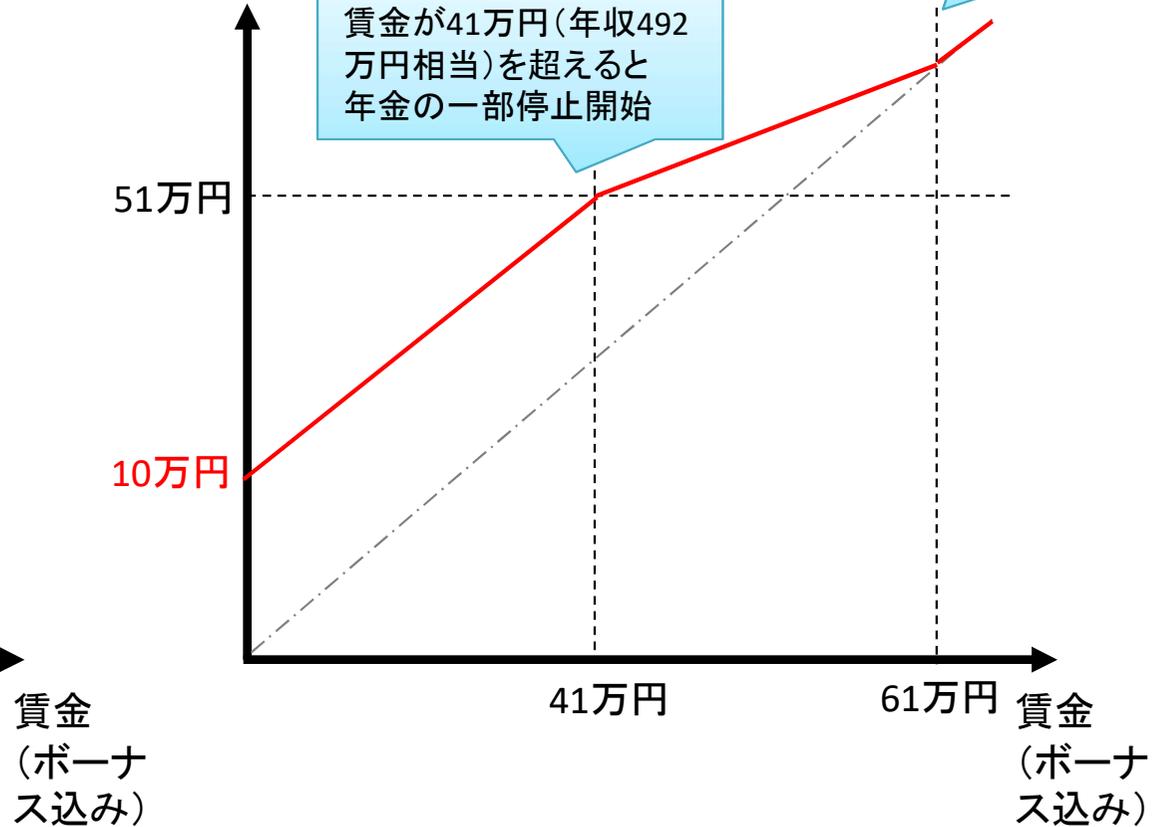
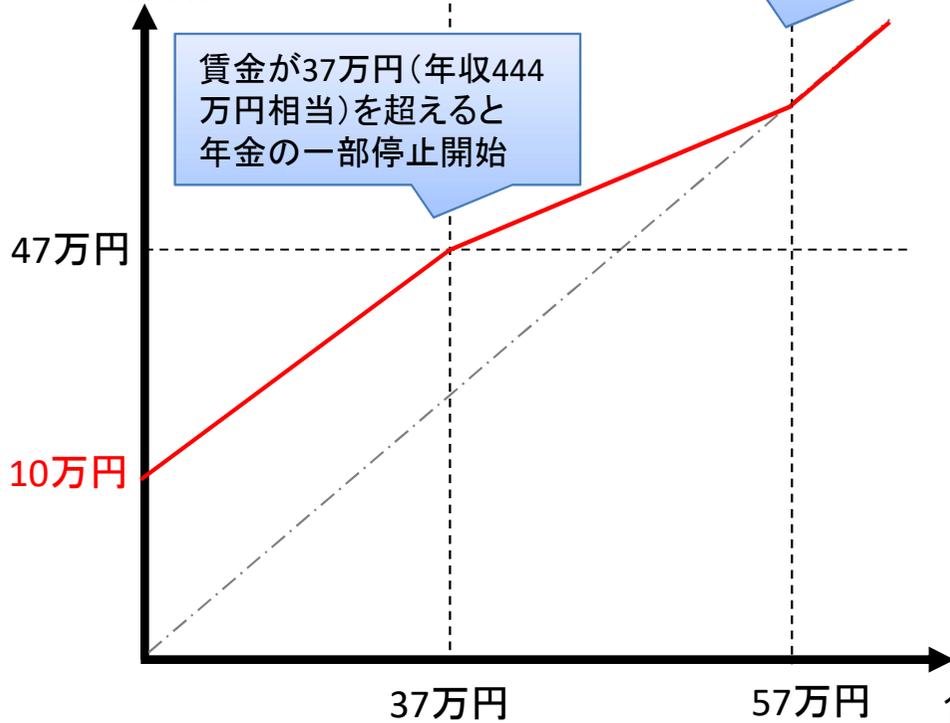
賃金(ボーナス込
み)と支給停止後の
年金の合計額

賃金が61万円(年収732
万円相当)を超えると
年金は全額停止

賃金が57万円(年収684
万円相当)を超えると
年金は全額停止

賃金が41万円(年収492
万円相当)を超えると
年金の一部停止開始

賃金が37万円(年収444
万円相当)を超えると
年金の一部停止開始



65歳以上の在職老齢年金制度を見直した場合における 年金水準の変化(イメージ)

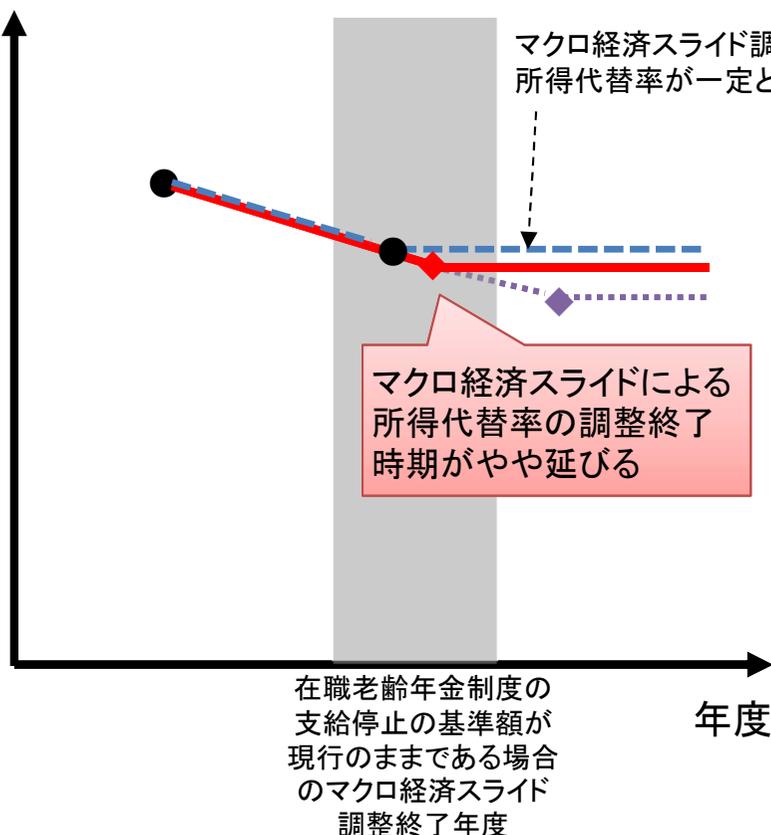
仮に在職老齢年金制度を見直した場合に、
マクロ経済スライド調整の長期化により対応
するとした場合における所得代替率の変化
(イメージ)

※2019年財政検証ケースⅢのイメージ

- 支給停止の基準額が現行のままである場合の所得代替率
- 支給停止の基準額を上げた場合の所得代替率
- 支給停止を廃止した場合の所得代替率

※「所得代替率」とは、
公的年金の給付水準
を示す指標。現役男
子の平均手取り収入
額に対する年金額の
比率により表される。

所得代替率

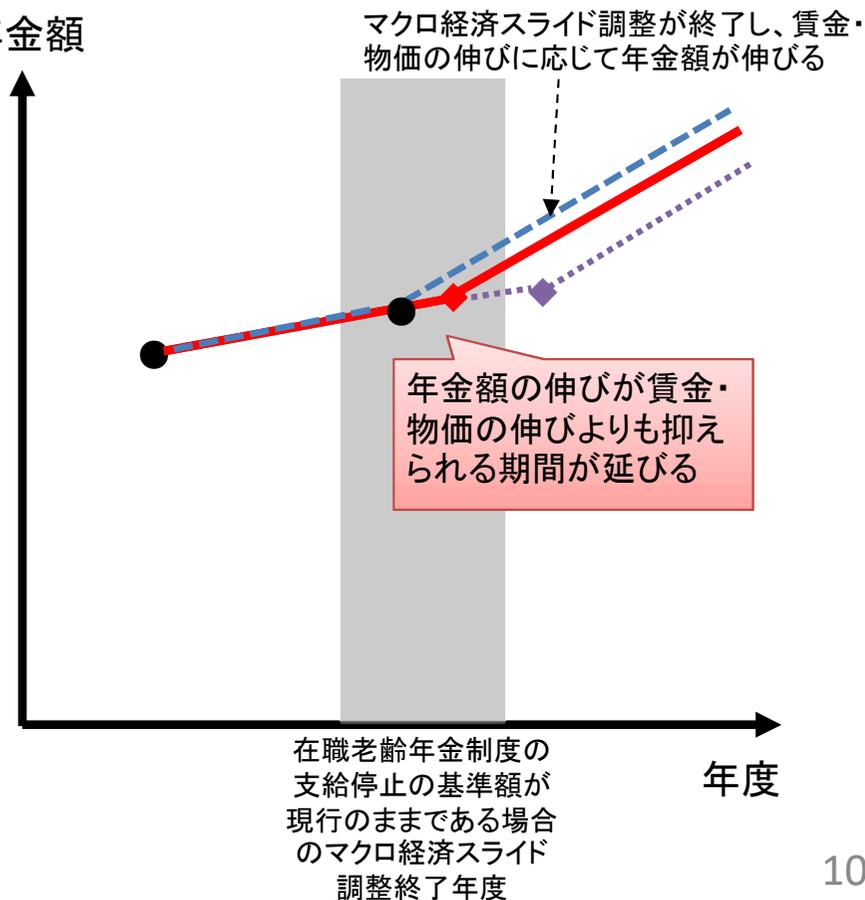


仮に在職老齢年金制度を見直した場合に、
マクロ経済スライド調整の長期化により対応
するとした場合における厚生年金額の変化
(イメージ)

※2019年財政検証ケースⅢのイメージ

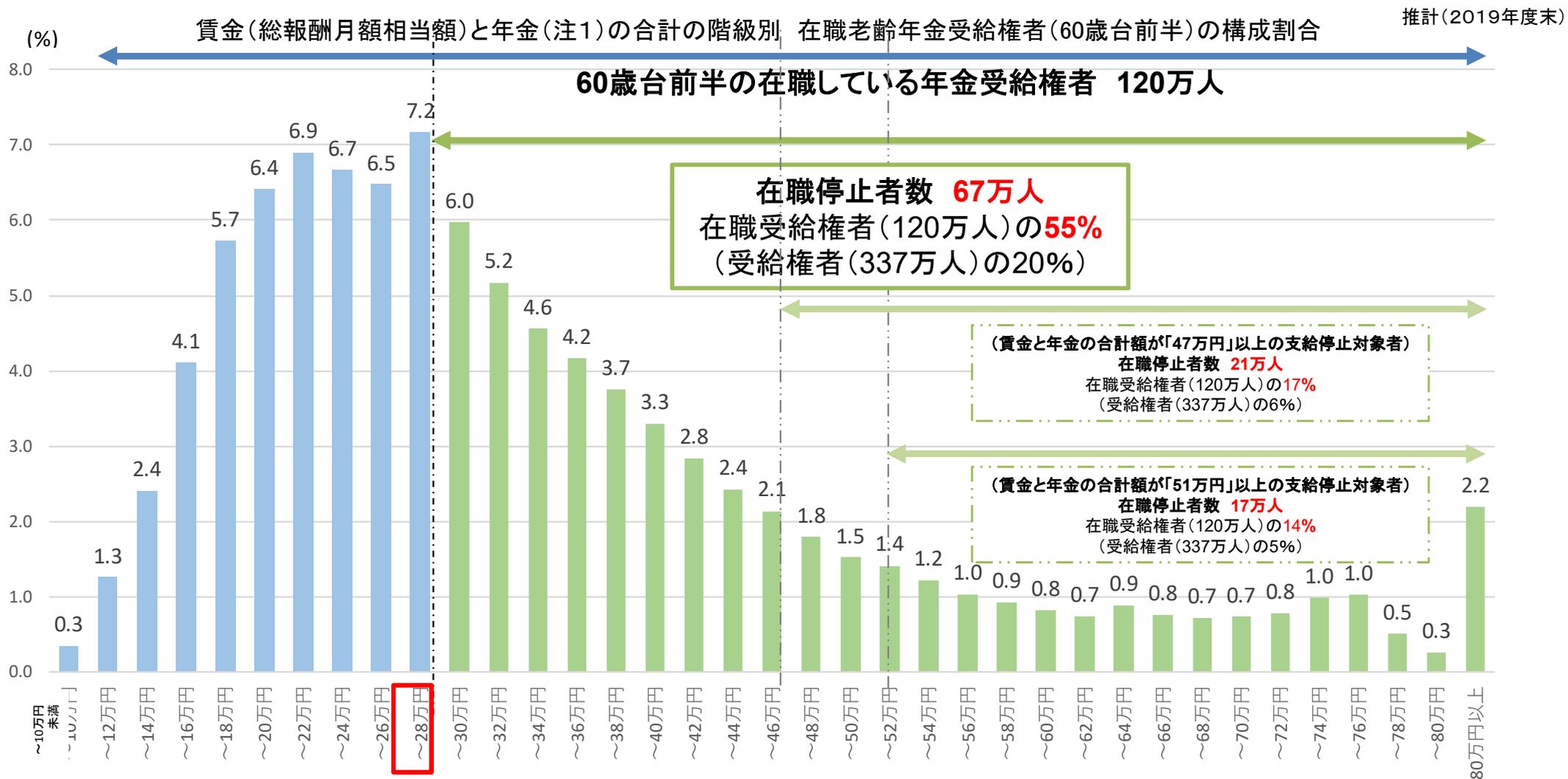
- 支給停止の基準額が現行のままである場合の年金額
- 支給停止の基準額を上げた場合の年金額
- 支給停止を廃止した場合の年金額

年金額



60歳台前半の在職老齢年金制度の状況

- 賃金と年金の合計額の階級別に見ると、**26万円以上～28万円未満**となっている者が多い。
- 60歳台前半の在職している年金受給権者の**半数強**が支給停止の対象となっている。
- 賃金と年金の合計額が51万円以上である支給停止者数は、在職受給権者の14%となっている。



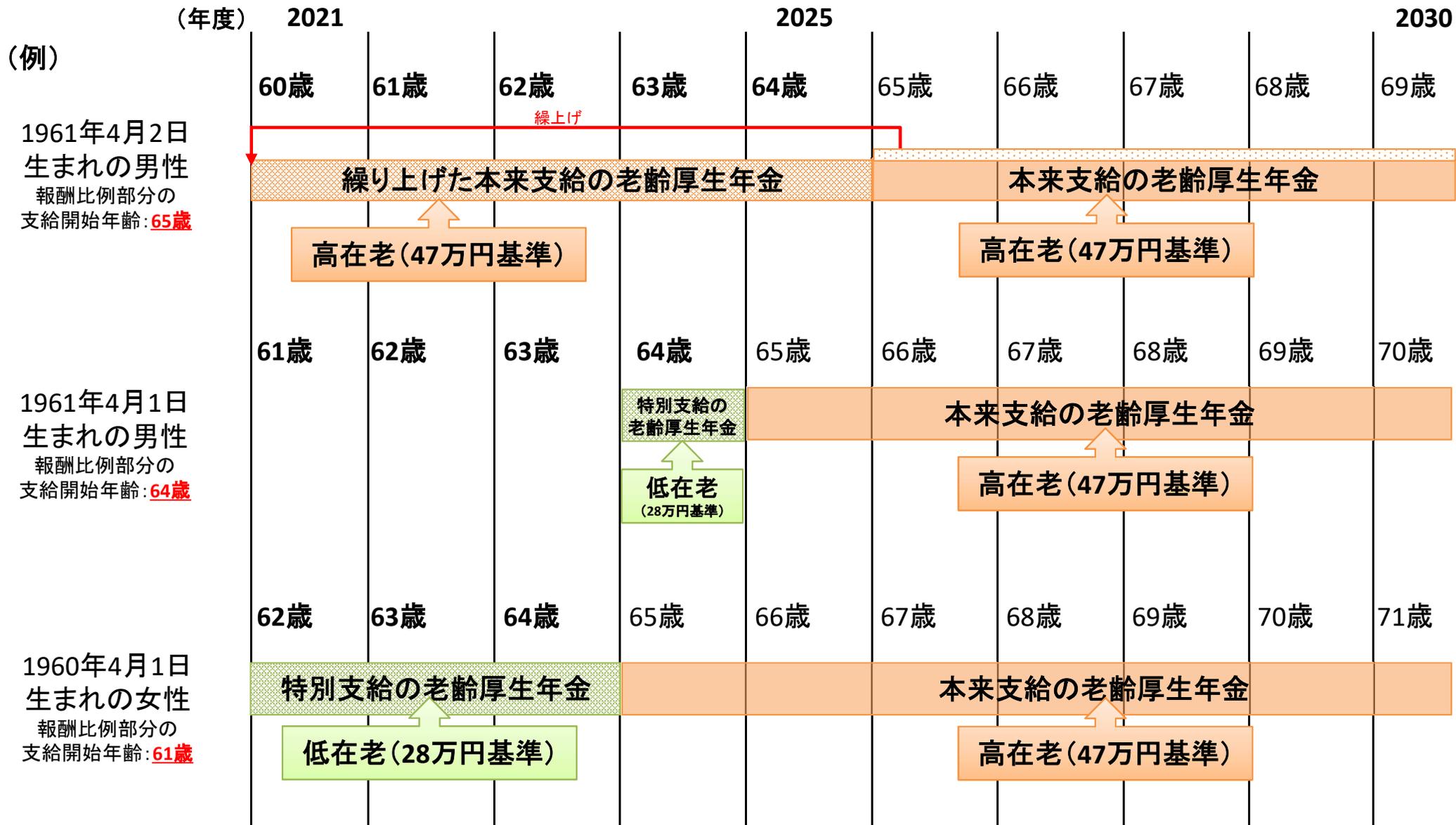
注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額（28万円）未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。

注2 第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

「繰上げ受給する本来支給の老齢厚生年金」と「特別支給の老齢厚生年金」
 に対して適用される在職老齢年金制度

高在老と低在老の基準額が異なる現行制度では、本来支給の老齢厚生年金の繰上げ受給が可能となる2021年度以降、60歳台前半の老齢厚生年金に適用される在職老齢年金制度の基準が混在することとなる。

(※)報酬比例部分の支給開始年齢が完全に引き上がり、本来支給の老齢厚生年金を繰上げ受給できる1961年4月2日生まれの男性が60歳になる2021年度から、1966年4月1日生まれの女性が特別支給の老齢厚生年金を受給する2029年度まで続く。



諸外国における年金受給中に在職している場合の年金給付の取扱い

- 諸外国(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(※)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。(支給開始年齢前は、一部の国において年収によって年金給付額を減額する仕組みが存在)

(※)この資料で「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いう。

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス		日本
年金受給中に在職している場合の老齢年金の取扱い	支給開始年齢前 (繰上げ支給時)	(62～66歳) 【支給開始年齢(66歳)に達する年の前年まで】 年収16,920ドル(約181万円)を超える部分について就労収入2ドルにつき1ドルが減額。 【支給開始年齢(66歳)に達する年のうち同年齢に達する月の前月まで】 年収44,880ドル(約480万円)を超える部分について就労収入3ドルにつき1ドルが減額。	※繰上げ支給制度なし	(63～65歳7か月) 年収が6,300ユーロ(約74万円)を超えた場合、年金額は超過分の40%停止。	62歳で最高給付率(※1)	62歳で最高給付率(※1)未満	(60～65歳) 賃金(ボーナス込み月収)と年金の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止。 賃金(ボーナス込み月収)が47万円を超える場合には、賃金が増加した分だけ年金を停止。
	支給開始年齢以降	(66歳以降) <u>在職していても年金額は減額されない。</u>	(65歳以降) <u>在職していても年金額は減額されない。</u>	(65歳7か月以降) <u>在職していても年金額は減額されない。</u>	(62歳以降) <u>在職していても年金額は減額されない。</u>	(66歳以降) <u>66歳以降であれば、在職していても年金額は減額されない。</u>	(65歳以降) 老齢基礎年金 在職していても年金額は減額されない。 老齢厚生年金 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が47万円を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額(報酬比例部分)1を停止

(資料) アメリカ: Social Security Programs Throughout the World (The Americas, 2017)、イギリス: 政府HP、Mutual Information System on Social Protection、ドイツ: Social Security Programs Throughout the World (Europe, 2018)、フランス: 政府HP

※1 被保険者の拠出期間と支給開始年齢に応じ、37.5%～50%(1953年以降生まれの場合。下限は生年により異なる)の範囲で決まる。満額拠出期間を満たすか、もしくは拠出期間にかかわらず給付率が最高となる年齢から受給する場合に最高の50%となる。

※2 換算レートは2019年11月中に適用される基準外国為替相場及び裁定外国為替相場(1ドル=107円/1ユーロ=118円)による。

※3 各国の支給開始年齢は、2018年末時点。