

在職老齢年金制度について

在職老齢年金制度の概要

- 在職老齢年金制度は、現役世代の負担が重くなる中で、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に基づく仕組み。
- 具体的には、厚生年金の適用事業所で就労し、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、原則として被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止することとしている。

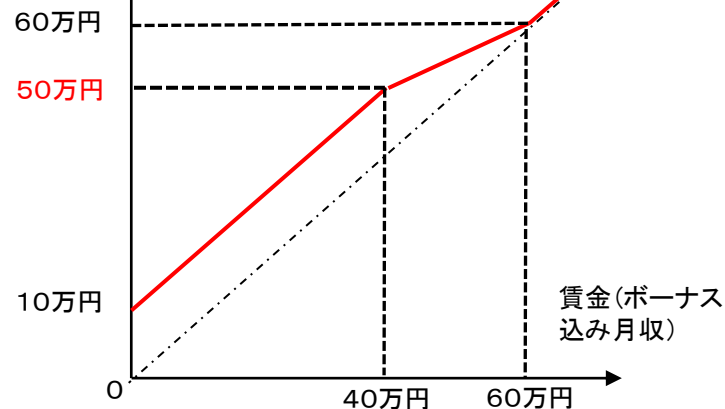
賃金 + 老齢厚生年金 > 50万円 (令和6年度)

支給額のイメージ (令和6年度・老齢厚生年金が月額10万円の場合)

➡ 賃金上昇額の1/2相当の厚生年金保険給付を支給停止
※年金の受給開始を遅らせることで受給額を増加させる繰下げ制度でも、支給停止分は反映されない。

- ・ これに加えて、70歳未満の方は厚生年金保険料を負担。
- ・ 70歳以降は厚生年金被保険者とならないため、保険料負担はなし。
- ・ 「50万円」は、現役男子被保険者の平均月収 (ボーナスを含む) を基準として設定し、賃金変動に応じて毎年度改定。

賃金と年金月額(支給停止相当分を除く)の合計額



(参考) 令和2年年金制度改正法による在職老齢年金制度の見直し

60～64歳の在職老齢年金制度(低在老) ※1について、

- ・ 就労に与える影響が一定程度確認されている
- ・ 2030年度まで支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援する
- ・ 制度を分かりやすくする

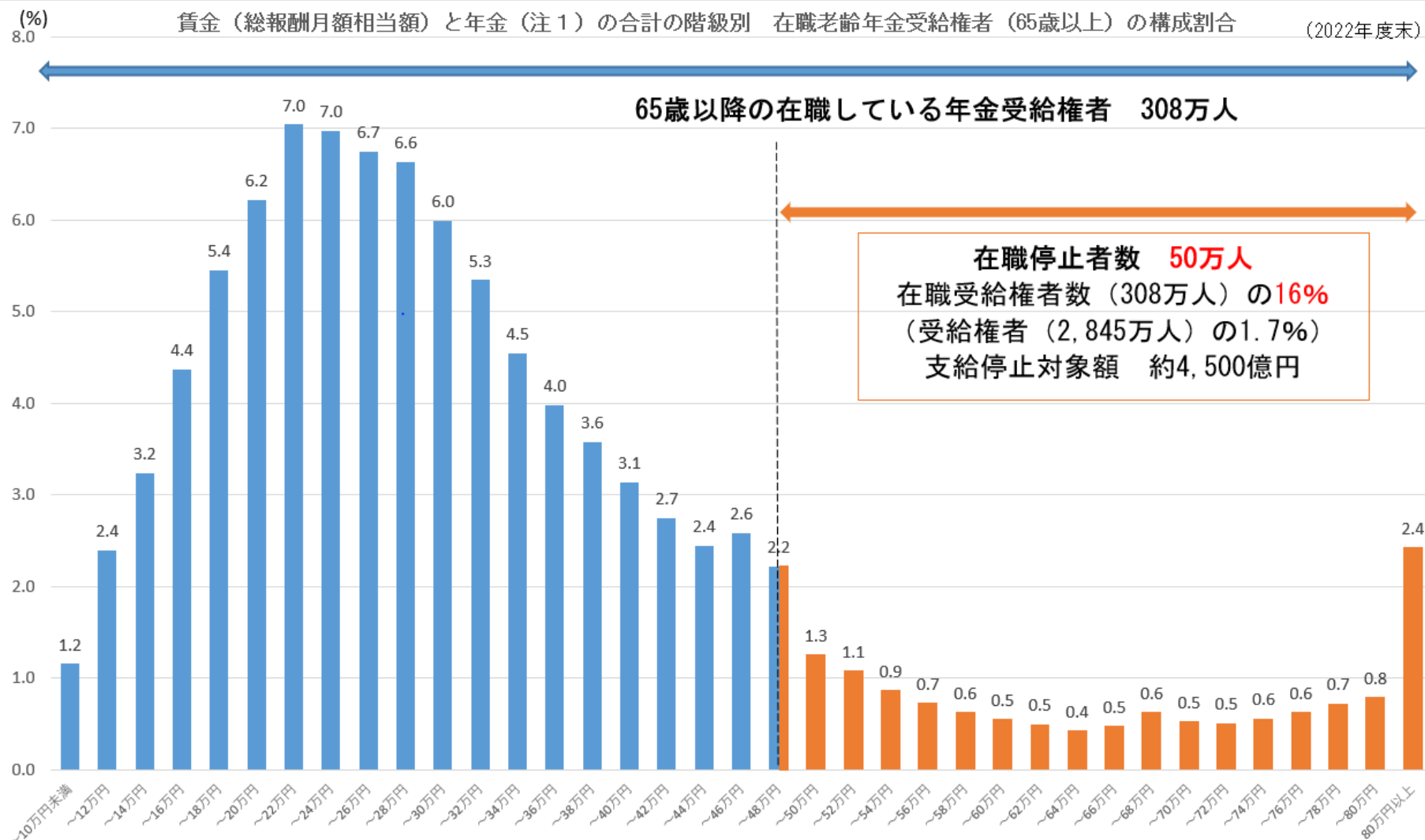
といった観点から、支給停止の基準額を**28万円**から、**65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ「47万円※2」に引き上げた**。(令和4(2022)年4月施行)

※1 60歳代前半に支給される特別支給の老齢厚生年金は、男性は2025年度まで、女性は2030年度までの経過制度であるため、見直しによる長期的な財政影響は極めて軽微。

※2 賃金変動に従い改定される。令和6年度は50万円となっている。

65歳以上の在職老齢年金制度の状況

- 65歳以上の在職している年金受給権者の16%が支給停止の対象となっている。
- ※ 65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）の基準額は47万円（令和6（2024）年度は50万円）。
- ※ 高在老による支給停止対象者数は、直近10年間で約24万人増加した。
（25.5万人（平成25（2013）年度末）→49.5万人（令和4（2022）年度末））



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（47万円）（※2022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 受給権者数及び在職停止者数は、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が、支給停止対象額には含まれている。
（資料）年金局調べ

【在職老齢年金制度】

- ・ 中小・零細企業は人材確保・定着に苦慮しており、働く体力・能力を有する高齢者には65歳以降も働き続けてもらうことが重要。しかし、働いた収入が多いと年金受給額が減ることがあるため、従業員が就労継続を希望しない、または勤務時間を短縮する傾向も見られる。在職老齢年金制度が従業員の就労意欲と中小企業の人手不足の両方にマイナスの影響を及ぼすケースがあるため、就業形態の違いによる公平性の問題と、年金財政や将来世代の受給見込額への影響を考慮しつつ、年金制度が従業員の就業継続を後押しするものになるよう、議論が必要。
- ・ 働く期間が65歳以降も長くなることを踏まえ、自分の人生設計に合わせて公的年金の受給期間を選択でき、選択により損得が発生しないような制度改正が必要。高在老は廃止すべきではないか。廃止した場合に所得代替率が低下するといわれるが、高在老廃止による労働力率上昇、経済成長を通じた年金財政への貢献を考慮して計算する必要がある。
- ・ 今の20代や30代の者は75歳や80歳まで勤労することが当たり前の時代に向かって生きると予想され、60代の勤労・その報酬を特別扱いする在老制度の違和感が増してくる。人手不足の状況は、長期にわたり企業経営者の関心を大きく占めることになるため、企業の経済活動の努力の方向と不整合にならない制度にすることが重要。
- ・ 高在老の適用を受ける者は、年収500万円ぐらいの雇用に65歳以降就いている者と考えられる。従来だと高給取り優遇という議論もあったが、60代後半で500万円、日本人の平均的な年収くらいを得る者は増えつつあり、世の中の変化を制度の議論に適切に織り込んでいくことが必要。
- ・ 保険事故が発生しても満額支給されないのは、諸外国の制度と比較しても異質。70歳以上の厚生年金被保険者ではない者の給与収入によって年金額を調整する仕組みは不合理。在老は基本的に縮小すべきであり、働きたい者の意欲をそぐべきではない。
- ・ 全世代型社会保障構築の議論の中で、世代にかかわらず負担能力に応じた負担を求める方向性が示され、高所得の高齢者は負担が引き上げられている。社会保障全体では、高在老を廃止しても高所得者への過度な優遇とはならず、社会保障制度全体で高所得の高齢者の給付と負担のバランスを検討する観点から、高在老の撤廃を含めた検討が必要。
- ・ 「賃金と年金の合計の階級別 在職老齢年金受給権者（65歳以上）の構成割合」のグラフをみると、階級別の構成割合は「～48万円」に向かって下がるが、1つ手前の階級で上がり、「～48万円」を過ぎたところで下がる。このような現象は、年金制度が労働供給に対して中立ではないことを示している。
- ・ 高在老の対象者は働くことをあまり苦と感じず、就業調整をしないだろうが、この制度の理不尽さに不満を持ちながらも従わされているのが現状ではないか。この不満を緩和・解消するために、現行の標準報酬月額の上限を超えて賦課した保険料を財源に高在老の改革を行うことが考えられる。

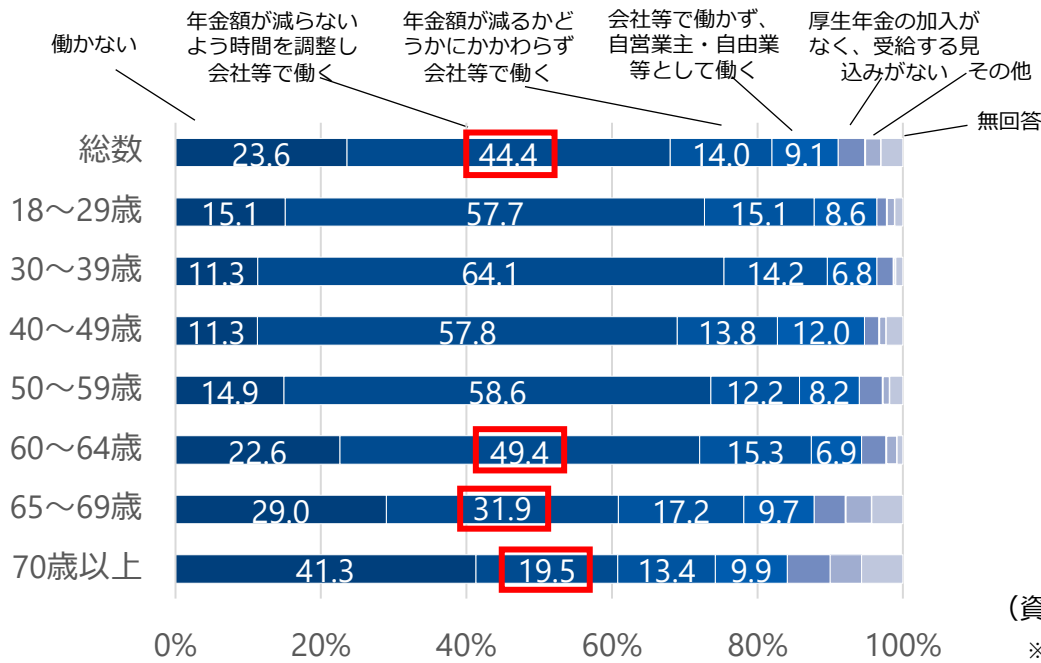
【在職老齢年金制度（続き）】

- ・ 在老制度の廃止について、優先順位を高く考えて検討すべき。高在老の支給停止の対象は、厚生年金の適用事業所で働く被保険者及び70歳以上の者の賃金であり、自営業や請負契約、顧問契約で働く者の収入や不動産収入を有する者等は対象にならないといった就業形態の違いによる公平性の問題も存在し、この問題は年金制度だけで考える限りは解決できない。
- ・ 在老制度は標準報酬月額がベースだが、厚生年金保険の適用要件を満たさない非加入者や、賃金以外の収入がある者との公平性を確保するため、事業所得・家賃・配当利子などを含む総収入をベースに年金額を調整する制度に改めるべき。その際、令和2年改正の効果も含め、就労抑制効果、48万円の壁といったものがあるのか分析し、現行制度の廃止も検討すべき。
- ・ 年金制度は所得再分配・支え合いの仕組みでもあり、所得再分配の観点から、高在老を継続してよいのではないか。今後の賃金の上昇を見込み、基準額を変えずに、2分の1のところを3分の1にする形で、少し薄くしてはどうか。同時に、支給停止相当分を繰下げ受給の増額対象に組み込むことで、就労意欲の喚起に少しでもつながればいい。
- ・ 在老廃止により将来世代の給付水準が低下するうえ、税制上も年金受給者は優遇されている。今後、高齢者の就業が増加することを考えれば、負担能力のある者に担い手になってもらう観点からも、現行制度を維持すべき。
- ・ 今ある高在老は、1985年以前に存在していた高在老を廃止した1985年改革と矛盾する。どういう理由づけで高在老を2000年・2004年に復活させるに至ったのか。

高齢期の働き方に関する調査について

- 「厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方」の問に対し、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」と回答した方の割合は44.4%。年齢階級別にみると、60代前半は49.4%、60代後半は31.9%、70歳以上では19.5%。
- 高齢期の働き方に関する国民の意識は、「在職老齢年金制度と就労についての意識」（「年金制度に関する総合調査（2019）」）で確認した傾向から大きな変更はなかった。

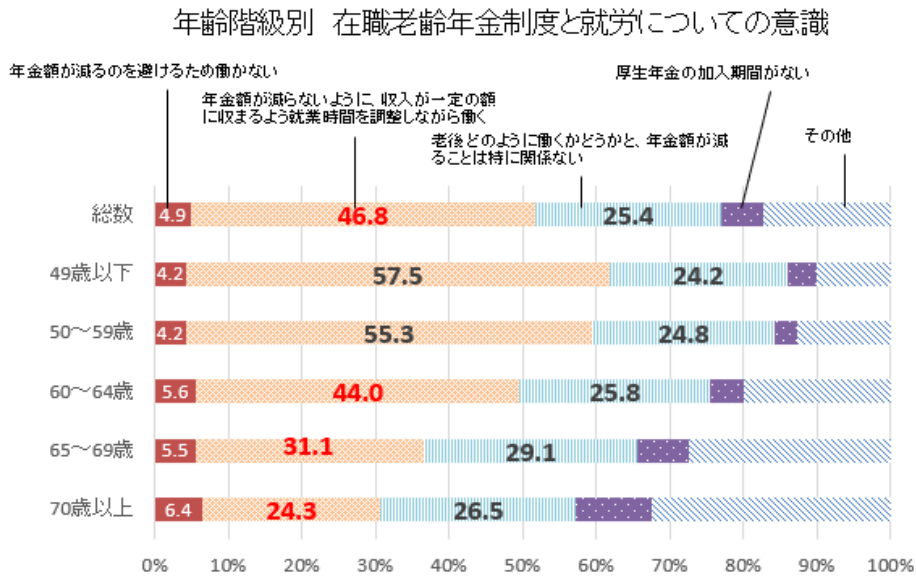
■ 厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方（問 8）



（資料）内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」（2024年）

- ※「生活設計と年金に関する世論調査」（2024年）の概要
- 調査対象：全国18歳以上の日本国籍を有する5,000人
有効回収数2,833人（有効回収率56.7%）
 - 調査期間：令和5年11月2日～12月10日
 - 調査方法：郵送法
 - 調査目的：生活設計と年金に関する国民の意識を把握し、今後の施策の参考とする。
 - 調査項目：
 - 老後の生活設計について
 - 公的年金制度への意識・ニーズについて
 - 私的年金制度への意識・ニーズについて

<参考・過去調査> 在職老齢年金制度と就労についての意識



（資料）厚生労働省年金局「年金制度に関する総合調査」（2019年）

- ※「年金制度に関する総合調査」（2019年）の概要
- 調査の目的：本調査は、年金受給者および被保険者の就業状況や収入などの生活実態と、年金制度に関する意識を総合的に把握することにより、制度改正のための基礎資料を得ることを目的とする。
 - 調査対象者及び調査客体：平成30年12月定期支払いの支払額情報にある国民年金および厚生年金の老齢年金受給者、平成30年11月20日時点における国民年金および厚生年金の被保険者を調査の対象とし、調査対象から無作為に抽出した26,600人を調査の客体としている。
 - 調査時点及び調査期間：調査時点：平成31年2月28日、調査期間：平成31年3月1日～29日
 - 調査方法：調査客体として選ばれた老齢年金受給者および被保険者に調査票を郵送で送付し、郵送で回収した。
 - 有効回答率：59.8%

高齢者の就業に関する業界の声（在職老齢年金制度関係）

- 多くの産業に人手不足が生じ、就業者も高齢化していく中、在職老齢年金制度に関心を有する一部の業界へ同制度の影響を聞いたところ『人材確保や技能継承等の観点から、高齢者活躍の重要性がより一層高まっているが、在職老齢年金制度を意識した就業調整が存在しており、今後、高齢者の賃金も上昇していく傾向にある。高齢者就業が十分に進まないと、サービスや製品の供給に支障が出かねない』といった旨の声も寄せられた。

【スーパーマーケット】

- 人手不足の中で高齢者の活躍に期待している。特に店長クラスは、店舗における実務能力が高いことに加え、会社の方向性等に理解が深く、定年以降も同じ働き方をしてほしい。本業界は60歳定年の企業が中心であり、在職老齢年金制度の支給停止基準に該当する方は現時点では少ないが、**地方の中小企業等で在職老齢年金制度を意識した就労抑制が増え始めている。健康で働く意欲があり、経験がある有能な方が、年金の支給停止を嫌い、就労を抑制してしまうことは、人材確保が課題である中小企業にとって死活問題。**また、大都市圏の企業においても、今後こうした就労抑制が増えていくことを懸念している。

【タクシー】

- 運転手の平均年齢は60歳弱であり、年金を受け取りながら働く方も多い。給与は歩合制であるため、若い世代と同等の収入を得ることもできるが、在職老齢年金制度が働く意欲を削いでいる面があり、65歳くらいになると就業調整を行う方が増える。また、支給停止にあたって不労所得を勘案しないのは不公平。新型コロナが収束して人の移動が再び活発になり、インバウンド需要も増える中、人手不足が深刻。**高齢運転手の就業調整が続くと、地域における公共交通の供給に支障が出るおそれ。**他方で、在職老齢年金制度に関する広報が足りない。厚生年金部分しか考慮しないことが正確に伝わっていないのではないか。実際には支給停止基準に該当しない場合であっても感覚的に労働時間を減らす方もいるのではないかな。

【製造業（鋳造）】

- 工場における労働は体力が必要で、高齢者によってはフルタイムで働き続けることが厳しくなってくる面もあり、現時点では、在職老齢年金制度の就労への影響は大きいものではないが、体力面で問題なく、仕事へのモチベーションがある方にとってはブレーキとなっていることはあり得る。この業界では、**支給停止の基準が数万円上がるだけでも、支給停止になる人数は一定数減ると思われる。**

【製造業（鋳鍛鋼）】

- 65歳以降も働き続ける方が多い中で、在職老齢年金制度を意識し、出勤日数を調整するようなケースが見られる。**若年就業者数が減る中、高齢者に活躍し続けてもらわないと、製品の供給に支障が出てしまう。**また、若年就業者は平均勤続年数も短くなっており、一部の技能が継承できず、昔は作れたものが今は作れなくなる事例も出てきている。DXも推進しているが、全てが機械で完結するわけではなく、**熟練した高齢者の技能は重要。技能継承の観点からも、高齢者の就労促進は大切。**

【製造業（家具）】

- 工場においては、**高齢者が有する経験や専門知識、高齢者から若年者への技能継承が重要。**現時点では、60歳定年後の再雇用で給与水準が下がるケースが多く、支給停止の基準に該当する方は多くないが、今後、高齢者についても賃上げが進んでいくと、支給停止の基準を引き上げておかなければ、労働需要と供給のミスマッチが起きるかもしれない。

【製造業（自動車部品）】

- これまでは従業員から本制度についての問い合わせは見受けられなかったが、昨今は定年後も就業を希望する方も多く、本制度を意識したうえでの就労調整を希望されるケースも出てきた。雇用主側としては、**専門スキルや様々な知見を豊富に持ったシニア層には年齢に関係なく、後任育成含めご活躍いただきたい意思があるものの、本制度との調整に苦慮する場面もある。**日本の生産年齢人口が減少の一途の中、人材確保や技術の伝承が課題として色濃く出てきており、シニア層も雇用側も納得した就業形態の実現が叶う制度になることを期待している。本制度の進化・発展は、65歳以上が総人口の30%まで近付いている日本において、働く個々人の自立につながり、社会全体の活性に大きく寄与すると考える。

※上記は業界団体から聞きとった声を事務局の責任でまとめたもの

（参考1）65歳以上の就業者数を主な産業別に見ると卸売業・小売業は132万人と最も多い。製造業は88万人。（上位5位） 資料：総務省「労働力調査」（令和5年）

（参考2）タクシー業界の平均年齢59.7歳 全産業平均年齢は43.9歳 資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和5年）

在職老齢年金制度の見直しの背景、意義

【現行制度の見直しの背景】

- 公的年金制度は、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。そういった中で、平成12（2000）年改正において、少子高齢化の進行などにより現役世代の負担が重くなる中で、60歳代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、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。
- その後、少子高齢化の一層の進行などを踏まえ、平成12（2000）年改正後に行った平成16（2004）年改正においては、将来の現役世代の負担が重くなることを避けるための更なる対応として、保険料水準の上限を定め、積立金も活用しつつ、その財源の範囲内で給付水準を調整するマクロ経済スライドを導入したことで、長期的な給付と負担のバランスを確保している。
- 平成16年改正による財政フレームでは被保険者の増加は将来の給付水準の向上につながる。令和6（2024）年財政検証において、労働参加の進展による支え手の増加が年金の財政状況（すなわち将来の給付水準）にプラスの影響をもたらしており、働く意欲のある高齢者の活躍を促進することは年金制度にとっても重要となっている。

【現行制度の見直しの意義】

- 現在のところ65歳以上の在職老齢年金制度による就業抑制効果について実証研究に基づく定量的な確認はされていないが、世論調査に基づく、60代後半の3割強が「厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方」の問に対し、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」と回答しており、一定程度の高齢者は在職老齢年金制度の存在を意識しながら働いている様子が伺える。
- また、高齢化や人手不足を背景に一部の業界から、「人材確保や技能継承等の観点から、高齢者活躍の重要性がより一層高まっているが、在職老齢年金制度を意識した就業調整が存在しており、今後、高齢者の賃金も上昇していく傾向にある。高齢者就業が十分に進まないと、サービスや製品の供給に支障が出かねない」といった旨の声も聞かれ、少子高齢化が進行し、こうした状況が今後様々な業界へと波及することもあり得る。
- こうした中、在職老齢年金制度が高齢者の就業意欲を削ぎ、さらなる労働参加を妨げている例も存在していることを踏まえ、高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業を抑制しない、働き方に中立的な仕組みとする観点から、在職老齢年金制度の見直しを検討する。

在職老齢年金制度の見直しの方向性

- 在職老齢年金制度が高齢者の就業意欲を削ぎ、さらなる労働参加を妨げている例も存在していることを踏まえ、高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業を抑制しない、働き方に中立的な仕組みとする観点から、在職老齢年金制度の見直しを検討することとしてはどうか。
- 在職老齢年金制度を撤廃した場合は将来世代の給付水準が低下するため、現行制度を維持すべきといった意見もある。このため、在職老齢年金制度を撤廃する案に加え、基準額を上げる案を検討することとしてはどうか。

現行制度・基準額の考え方	支給停止対象者数	支給停止額
賃金と年金の合計額が支給停止の基準額（ 50万円 ）を上回る場合、賃金2に対し年金1を停止。 基準額は毎年度名目賃金変動率を乗じている。 （考え方）現役世代とのバランスから、男子厚生年金被保険者の賃金（ボーナスを含む）をもとに設定。	約50万人 （在職受給権者の約16%）	約4,500億円

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数	支給停止額
案1	在職老齢年金制度の撤廃 考え方：保険料を拠出された方に対し、それに見合う給付を行う年金制度の原則を重視。	—	—
案2	支給停止の基準額を71万円に引き上げ 考え方：同一企業における勤続年数の長い労働者が、現役期に近い働き方を続けた場合の賃金※1に加え一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入※2を得ても支給停止とならないように基準額を見直す。	約23万人 （在職受給権者の約7%）	約1600億円
案3	支給停止の基準額を62万円に引き上げ 考え方：近年の60歳代高齢者の平均賃金の上昇傾向を踏まえ、平均的な収入を得る50歳代の労働者が、60歳代で賃金の低下を経ることなく働き続けた場合の賃金※3に加え一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入を得ても支給停止とならないように基準額を見直す。	約30万人 （在職受給権者の約10%）	約2900億円

※1 61.7万円：勤続年数25年以上の一般労働者のボーナス含む賃金月額 58.3万円（厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」をもとに作成）に2022年度から2024年度までの現行の支給停止の基準額の改定に用いた名目賃金変動率（以下「名目賃金変動率」という）を反映。
※2 9.7万円：厚生年金加入期間25年以上の者の報酬比例部分の年金額 9.1万円（年金局調べ（令和4年度末時点））に2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映。
※3 52万円：50歳代の一般労働者のボーナス含む賃金月額 49.1万円（厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」をもとに作成）に2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映。

【参考】支給停止対象者数及び支給停止額は財政検証のデータと同じ時点である2022年度ベースの支給停止の基準額（案2：67万円、案3：58万円）をもとに算出し、2022年度末の数値。所得代替率への影響は、案1（撤廃）の場合は▲0.5%、案2（71万）の場合は▲0.3%、案3（62万円）の場合は▲0.2%

参考資料

ひと、くらし、みらいのために

4. 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを撤廃した場合

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

資料1

○ 就労し、一定以上の賃金を得ている65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、当該老齢厚生年金の一部または全部の支給を停止する仕組み(在職老齢年金制度)を撤廃した場合

・ 試算の便宜上、2027年度より見直しをした場合として試算。また、在職老齢年金の見直しによる就労の変化は見込んでいない。

※ 厚生年金の給付の増加により報酬比例部分の所得代替率が低下(基礎年金への影響はない)。

⇒ 働く年金受給者の給付が増加する一方、将来の受給世代の給付水準が低下する。

【参考】65歳以上の在職老齢年金の支給停止基準額を変更した場合の影響
(2022年度末データ)

高在老の撤廃

所得代替率への影響

比例：▲0.5%

※ 基礎は影響なし

【参考】高在老の撤廃による給付増
(報酬比例部分)

2030年度：5,200億円

2040年度：6,400億円

2060年度：4,900億円

※ 賃金上昇率により2024年度の価格に換算したもの

支給停止基準額	支給停止者数	支給停止額	支給停止基準額 見直しによる給付増
現行 [2022年度 47万円]	50万人 (16%)	4,500億円	—
53万円	37万人 (12%)	3,600億円	900億円
56万円	33万人 (11%)	3,200億円	1,300億円
59万円	29万人 (10%)	2,700億円	1,800億円
62万円	27万人 (9%)	2,300億円	2,200億円
65万円	25万人 (8%)	1,900億円	2,600億円
⋮	⋮	⋮	⋮
撤廃	—	—	4,500億円

注1:所得代替率への影響は、過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率への影響を示している(人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位・入国超過数16.4万人))。

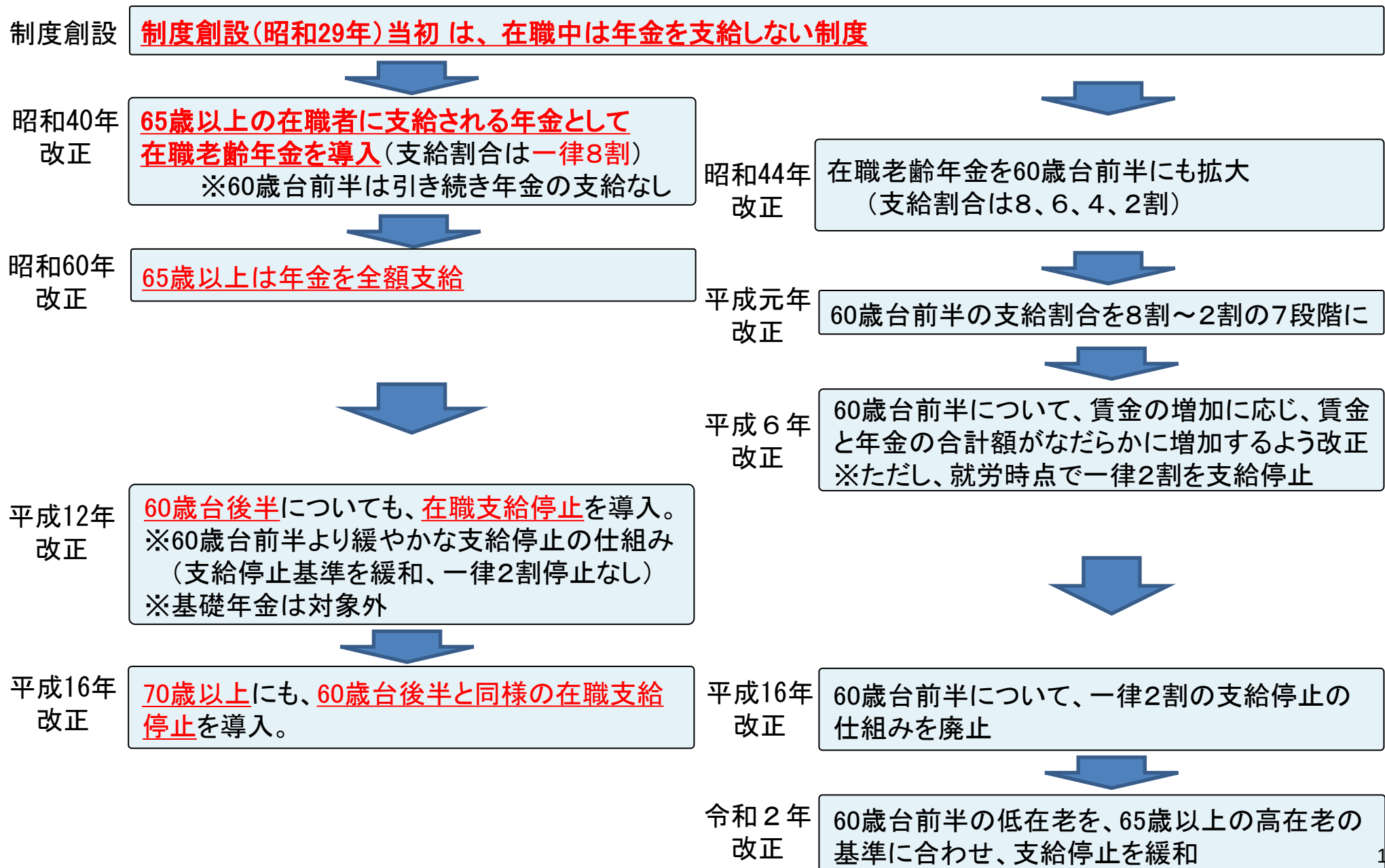
過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率(比例):[現行]24.9%(2026年度)→[高在老撤廃]24.4%(2029年度) ※()内は調整終了年度

なお、成長型経済移行・継続ケースにおいては現行制度の下で報酬比例部分の調整がかからない見通しとなっているため、所得代替率への影響を計測することができない。

注2:右表の支給停止者数における()内は、65歳以上の在職老齢年金受給権者(308万人)に対する割合である。

注3:右表の支給停止者数には第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が、支給停止額には含まれている。

在職老齢年金制度の導入と見直しの経緯



「社会保障審議会年金部会における議論の整理」 （令和元年12月27日） （抄）

Ⅱ 今般の年金制度改革（P. 6 ～）

2 高齢期の就労と年金受給の在り方（P. 10～12）

- 社会保険方式をとる公的年金制度は、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、就労し、一定以上の賃金を得ている厚生年金受給者に対し、年金支給を一部停止する在職老齢年金制度は、例外的な仕組みである。
高齢期の就労が多様化する中で、現役期の働き方に近い形で就労する高齢者が増加し、政府としても繰下げ受給を選択しやすくする取組を進める中、今後さらに高齢期の就労が進んでいくことが見込まれることや、一方で雇用環境の変化や個々人の高齢期への準備には多くの時間を要するものであることも踏まえると、変化する高齢者の雇用環境に併せて今から在職老齢年金制度の見直しを図ることは、将来の変化を展望した制度的な対応として意義を持つものである。
こうした観点から、本部会では、現在の65歳以上の者に対する在職老齢年金制度（高在老）の在り方を見直すべきとの意見も多かった。また、厚生年金は所得再分配機能が組み込まれた制度であるとの意見もあった。
- 他方で、在職老齢年金制度の撤廃又は基準額の緩和は、見直しによる就労の変化を見込まない場合、将来世代の所得代替率を低下させることが2019（令和元）年財政検証オプション試算の結果でも確認されている。
また、現在の高在老の適用基準（47万円）の対象者が、年金と賃金を合計すれば同世代あるいは現役世代と比較しても比較的フロー所得に余裕があることからすると、在職老齢年金制度の単純な見直しは、高所得の高齢者を優遇するものであるとの指摘もある。
- このように、在職老齢年金制度の見直しについての意見は分かれた一方で、この問題を考える際に在職老齢年金制度だけで考えるのではなく、他の要素を総合的に考慮して判断すべきとの立場からの意見も多かった。
例えば、所得代替率への影響は、在職老齢年金制度によるもの（撤廃の場合は0.4ポイント、基準額62万円への引上げの場合は0.2ポイント（ケースⅢの場合））のみではなく、財政検証の際にオプション試算で示されたAとBを全て実施した場合の所得代替率引上げ効果（約7～12ポイント）のように、年金制度改革全体で見えていくべきとの意見があった。
また、在職老齢年金制度による支給停止の対象は、厚生年金の適用事業所で働く被保険者及び70歳以上の者の賃金であり、自営業や、請負契約、顧問契約で働く収入や不動産収入を有する者等は対象にならないといった、就業形態の違いによる公平性の問題も存在し、この問題は年金制度だけで考える限りは解決できないという指摘もあった。
- （略・在職定時改定関係）
- 政府・与党内での議論・調整において、高齢期の就労と年金をめぐる調整については、年金制度だけで考えるのではなく、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担等での対応を併せて、今後とも検討していくべき課題であるとされた。（略・在職定時改定関係）
- 60～64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度（低在老）については、就労に与える影響が一定程度確認されているという観点、60歳台前半の就労、特に2030（令和12）年度まで支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援するという観点から、見直すことが適切である。
また、高在老と低在老の基準額が異なる現行制度では、同じ60歳台前半であっても、65歳からの本来支給の老齢厚生年金を繰上げ受給した場合には高在老の基準が適用される（支給開始年齢が65歳に引き上がる世代である1961（昭和36）年4月2日以降生まれの男性が60歳になる2021（令和3）年度以降に生じる）一方、特別支給の老齢厚生年金を受給している場合には低在老の基準が適用され、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。低在老の見直しについては、高在老と同じ基準とすることで、制度をわかりやすくするという利点もあることから、現行の28万円から高在老と同じ47万円の基準に合わせるべきである。
低在老の見直しについては、特定の世代にしか効果が及ばないとの批判もあるが、60歳台前半の年金制度が賃金水準に一定の影響を与えているという実態があるという指摘があり、低在老の見直しによって、60歳台前半の年金制度をなるべく早期に、就労に対して中立的となるようにすることは、支給開始年齢が65歳に引き上がる将来世代にとっても意義があると考えられる。

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（令和元年12月27日）（抄）

Ⅲ 今後の年金制度改革の方向性（P.14～）

2 高齢期の就労と年金受給の在り方（P.16）

- 先に述べたように、在職老齢年金制度は拠出制年金における例外的な仕組みであり、同じような所得を得る者間での公平性の問題、賃金増加分の半分に相当する年金が停止されるという比較的厳しい制度であるという制度の性質、また、繰下げ受給をしても在職支給停止相当分は増額対象とならないことを考えると、今回は改正しない高在老を含めた高齢期の年金と就労の在り方については、引き続き検討を進めていく必要がある。

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し、高齢期の就業が多様化する中、フルタイムなど現役期の働き方に近い形で就労する高齢者も増加していけば、現行の制度のままでは、高齢期にも現役平均程度で就労を続ける者にとって、年金水準の充実の効果が得にくいこととなる。

今後、マクロ経済スライドの調整により、将来世代の所得代替率が長期的に調整されていくことも踏まえれば、就労の長期化を年金制度に反映することにより、長期化する老後生活の経済基盤の充実が図られるよう、今後の高齢期の就労の変化を念頭に、高齢期の就労と年金の在り方について検討を進めていくことが求められる。

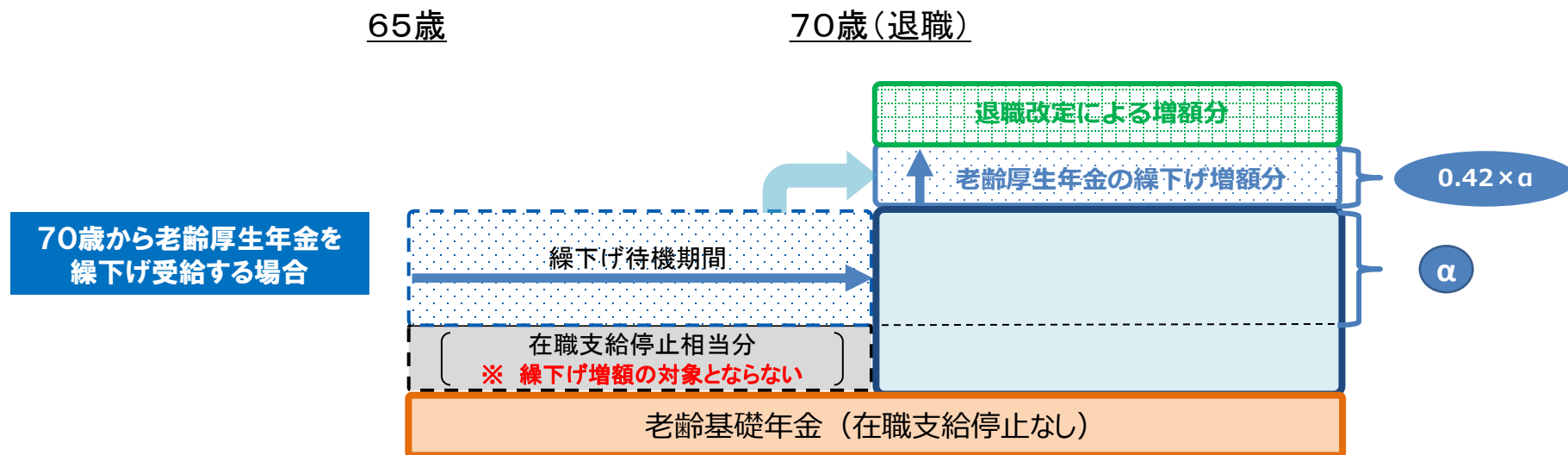
- また、高齢者が個々人の生活スタイルに合わせて、年金受給開始時期を柔軟に選択できるようになることは、高齢者の働き方の多様化が進む中で非常に意義が大きい。高齢者雇用においては、より多様な形での就業機会の確保が進められる中、就労と年金の組合せの選択がより多様で柔軟にできるよう、引き続き検討を続けるべきである。

在職老齢年金制度と繰下げ受給の関係

- 65歳以降も厚生年金の適用事業所で就労し、（仮に65歳から年金受給を開始した場合に）在職老齢年金制度により老齢厚生年金の全部または一部が支給停止される者については、在職支給停止相当分は繰下げによる増額の対象とならない。

※ 受給開始時期の選択にかかわらず在職老齢年金制度を適用するための措置であり、繰下げ受給者を不利に扱うものではない。

70歳まで就労し、老齢厚生年金の一部が支給停止される場合の繰下げ受給のイメージ



(注1) 在職支給停止は賃金と厚生年金の合計額が50万円（令和6年度）を上回る場合に限り行われる（支給停止額は合計額から50万円を差し引いた額の半額）。

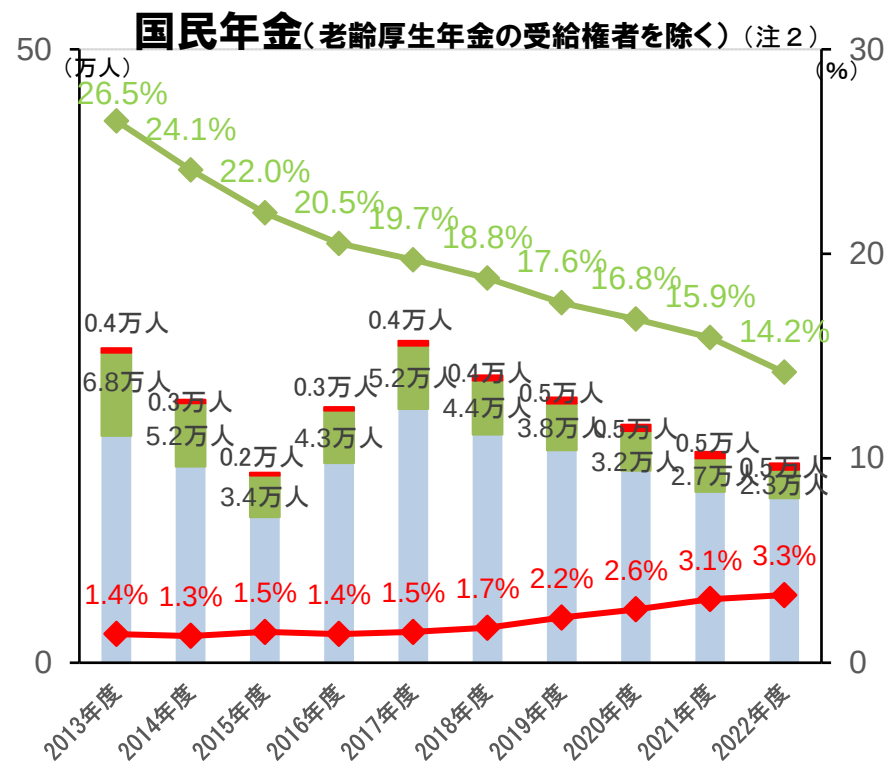
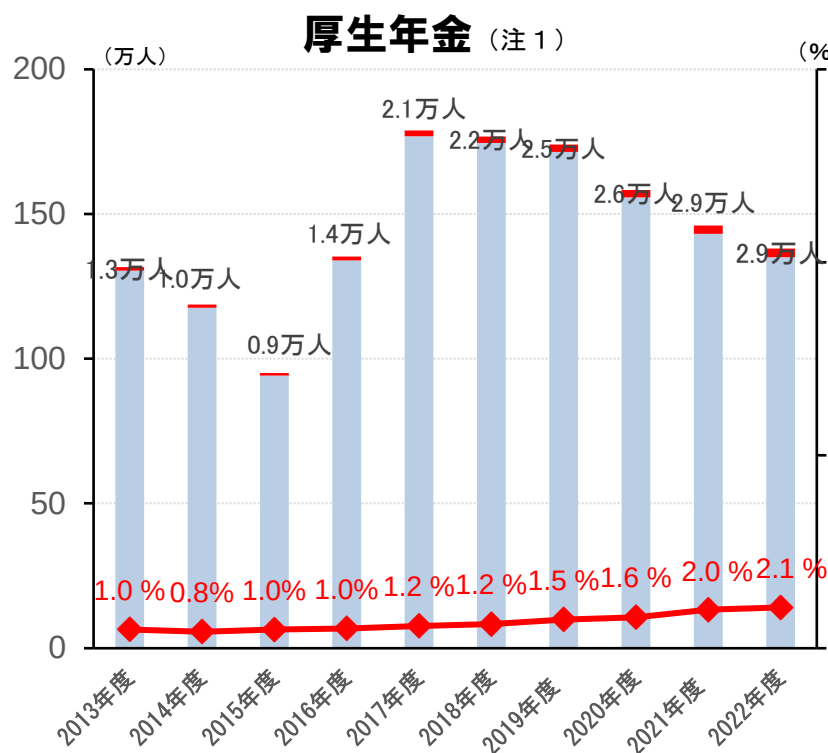
(注2) 在職支給停止により年金が全額支給停止になる場合については、繰下げによる増額はなし。

繰下げ・繰上げ制度の利用状況

- 受給開始時期の選択を終了した70歳の受給権者について、繰下げ制度の利用状況をみると、繰下げの利用率は厚生年金では2.1%、国民年金でも3.3%にとどまる。
- 国民年金における繰上げ制度の利用率は低下傾向にある。

各年度末時点で70歳の受給権者の年金受給状況

■ 65歳受給者数 ■ 繰上げ受給者数 ■ 繰下げ受給者数 ◆ 繰上げ割合（右軸） ◆ 繰下げ割合（右軸）



（注1） 老齢厚生年金の受給権者を対象とした、老齢厚生年金の繰下げの状況を示している。なお、この期間の年度末時点で70歳の者については老齢厚生年金の繰上げ制度の対象となっていない。

（注2） 老齢厚生年金の受給権がない老齢基礎年金の受給権者を対象とした、老齢基礎年金の繰上げ・繰下げの状況を示している。

（資料）厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業の概況」

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) ※括弧内の年齢は、 繰上げ支給が可能な 年齢から支給開始 年齢までの年齢	(62～66歳) 【支給開始年齢(66歳)に 達する年の前年まで】 年収21,240ドル(約299万 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56,520ドル(約797万 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	(63～66歳) <u>在職していても年金額 は減額されない。</u> ※2023年1月以前は 年収が46,060ユーロ (約723万円)を超えた 場合、年金額は超過 分の40%停止。	62歳3か月 で最高給付 率(※1) ※繰上げ支 給制度なし	62歳3か月で最高給付率 (※1) 未滿 (62歳3か月～67歳) 下記の計算式に基づき減 額。 (減額後の)年金額＝ (本来の)年金額－ { (本来の)年金額＋賃金 － 引退(年金支給開始) 直前3か月の平均賃金(※) } (※)最低賃金(SMIC)の1.6倍の額 の方が高い場合はその額	(60～65歳) ・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48万円を 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
	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> (注)2027年までに67歳に 引上げ予定	(66歳以降) <u>在職していても年 金額は減額されな い。</u> (注)2028年までに 67歳に引上げ予定 (注)2046年までに 68歳に引上げ予定	(66歳以降) <u>在職していても年金額 は減額されない。</u> (注)2031年までに67 歳に引上げ予定	(62歳3か月 以降) <u>在職してい ても年金額 は減額され ない。</u> (注)2030年 までに64歳 に引上げ予 定	(67歳以降) <u>67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48万円を 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：政府HP、イギリス：政府HP、ドイツ：政府HP、フランス：政府HP、2022年海外情勢報告報告（厚生労働省2022年7月）

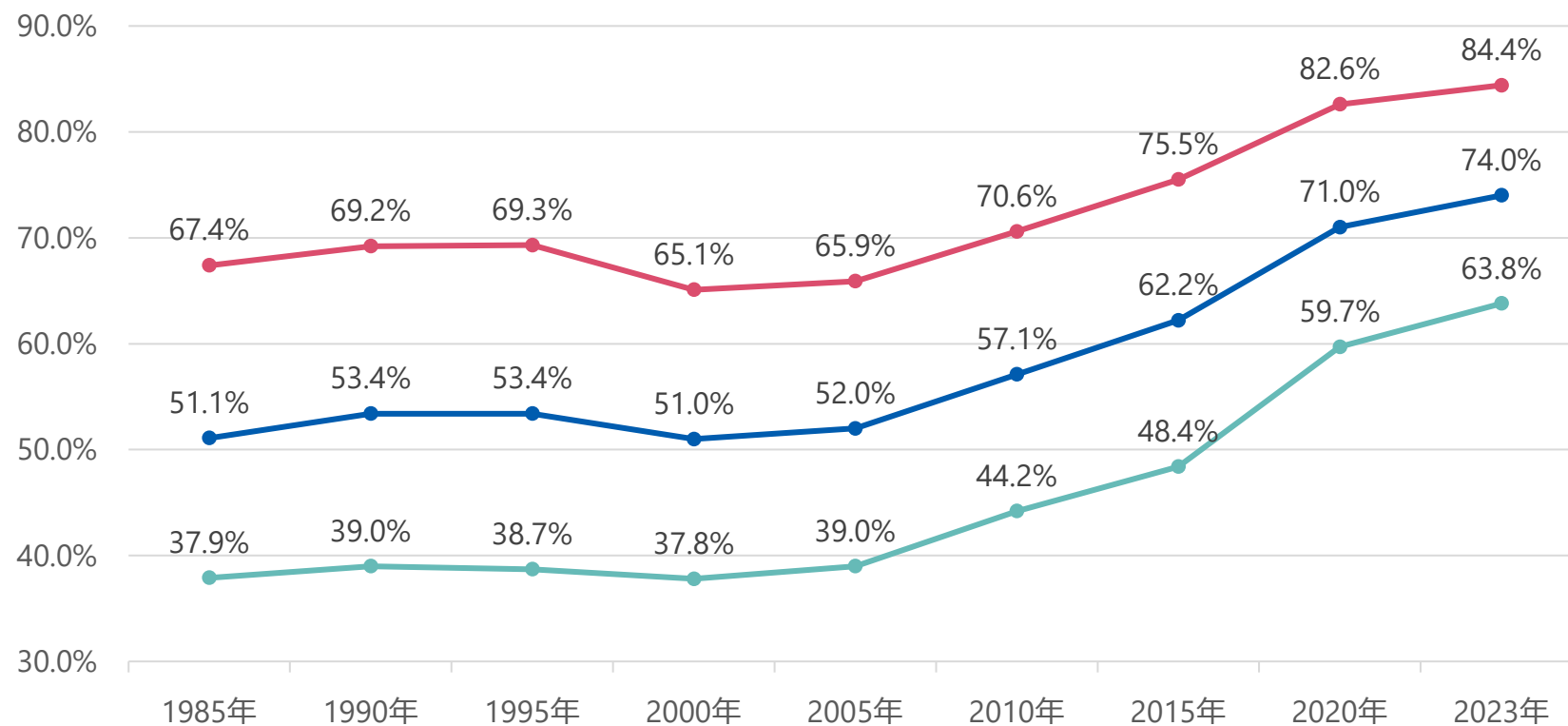
※1 被保険者の拠出期間と支給開始年齢に応じ、37.5 %～ 50 % (1953年以降生まれの場合。下限は生年により異なる) の範囲で決まる。満額拠出期間を満たすか、もしくは拠出期間にかかわらず給付率が最高となる年齢から受給する場合に最高の50%となる。

※2 換算レートは2023年9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＝141円／1ユーロ＝157円)による。

※3 各国の支給開始年齢は、2023年9月1日時点。

60～64歳の高齢者の就業率の推移

- 60代前半の就業率は男性・女性ともに上昇傾向にあり、特に女性の上昇が大きい。

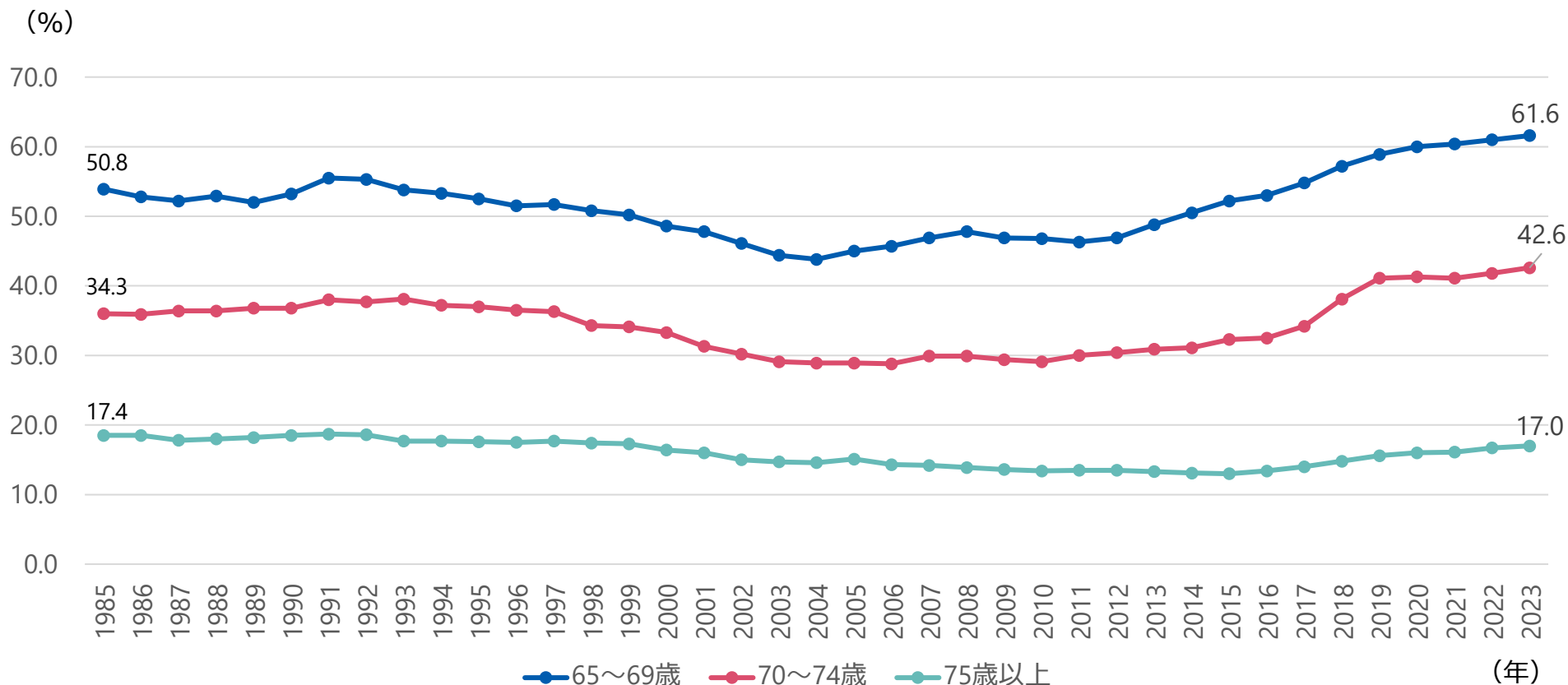


出典：総務省「労働力調査」

●男女計 ●男性 ●女性

65歳以上の高齢者の就業率の推移（男性）

○ 60代後半の就業率は直近10年間で約11%ポイント上昇し、70代前半についても約12%ポイント上昇している。



出典：総務省「労働力調査」

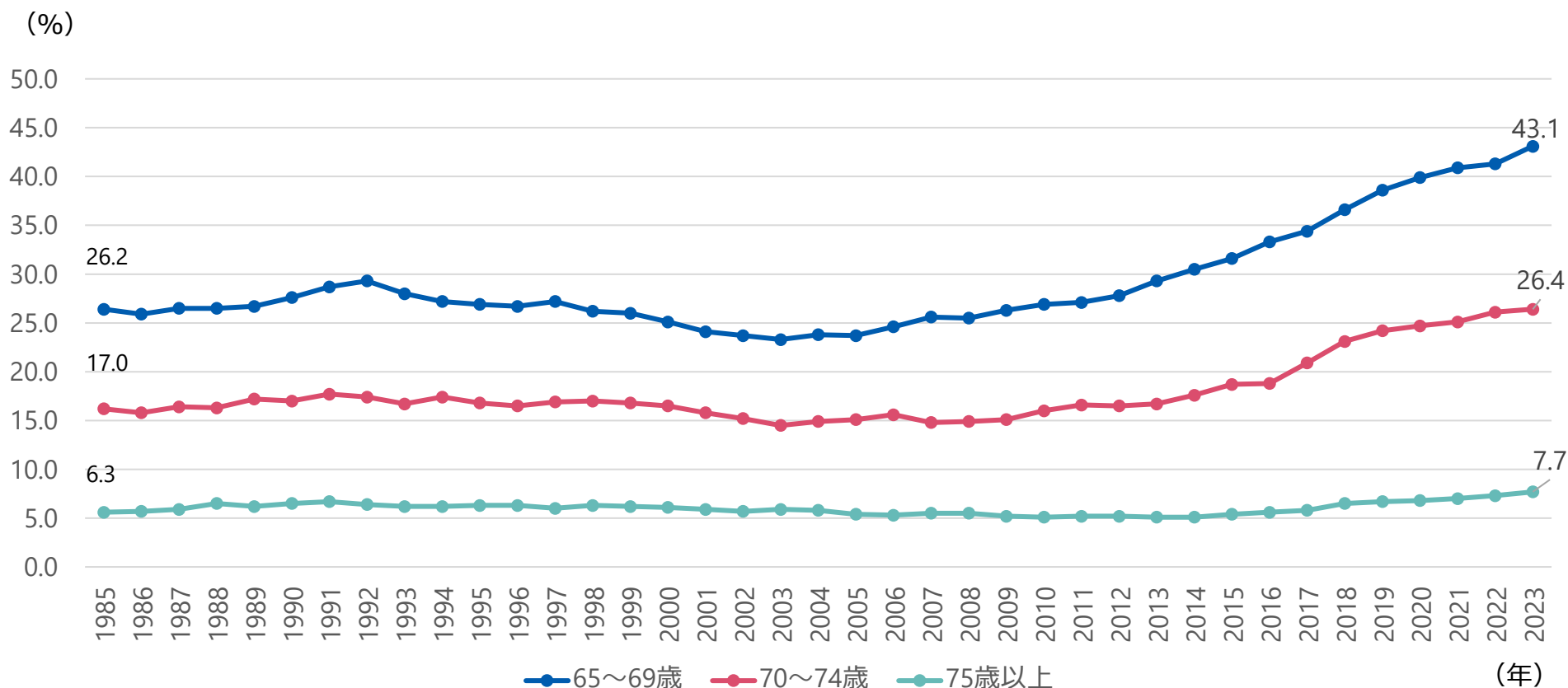
(注1) 年平均の値

(注2) 「就業率」とは、各年齢階級の人口に占める就業者の割合をいう。

(注3) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

65歳以上の高齢者の就業率の推移（女性）

○ 60代後半の就業率は直近10年間で約13%ポイント上昇し、70代前半についても約9%ポイント上昇している。



出典：総務省「労働力調査」

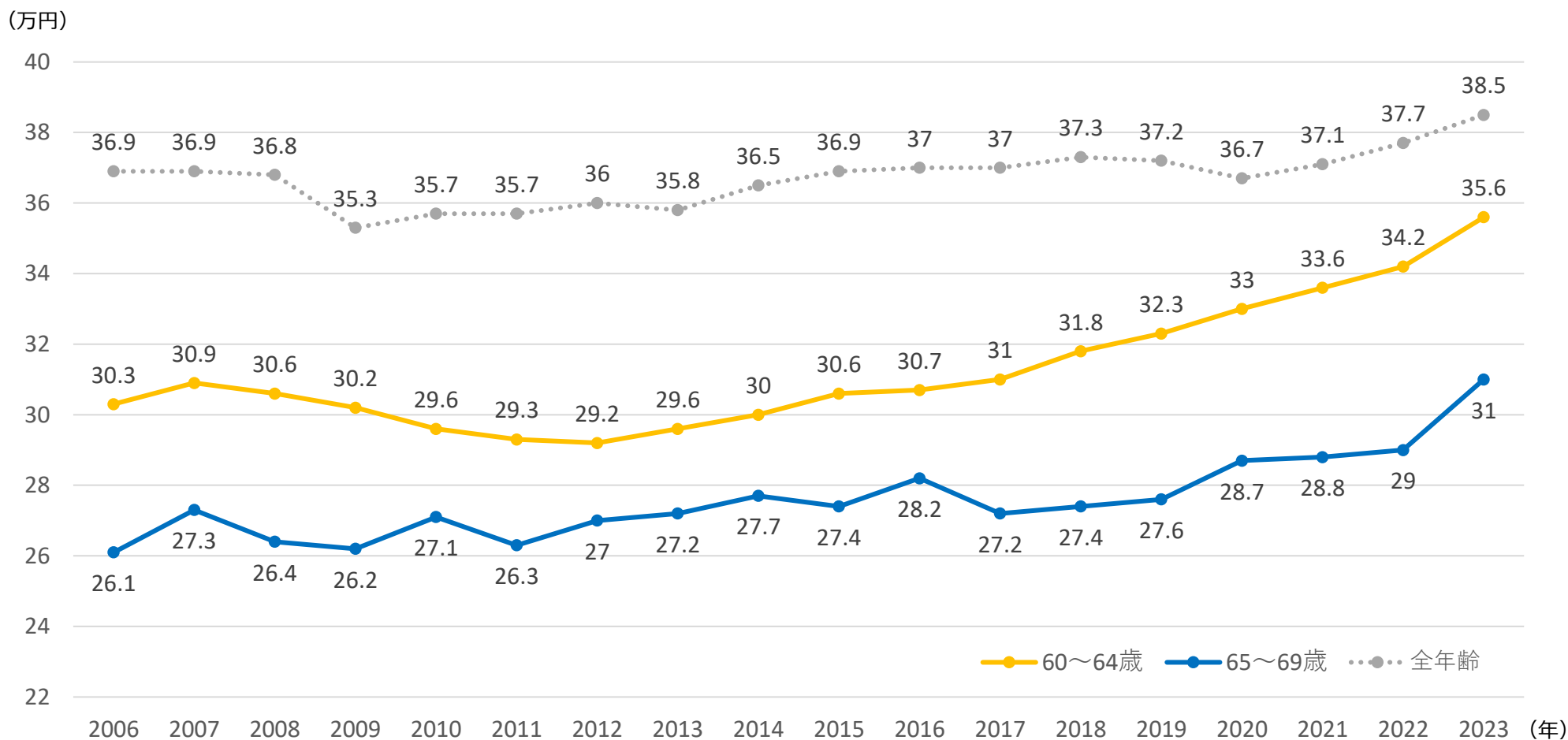
(注1) 年平均の値

(注2) 「就業率」とは、各年齢階級の人口に占める就業者の割合をいう。

(注3) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

60代の一般労働者の平均賃金の推移（男性）

○ 60代の一般労働者（※）の平均賃金は上昇傾向にあり、特に60代前半の上昇が大きい。

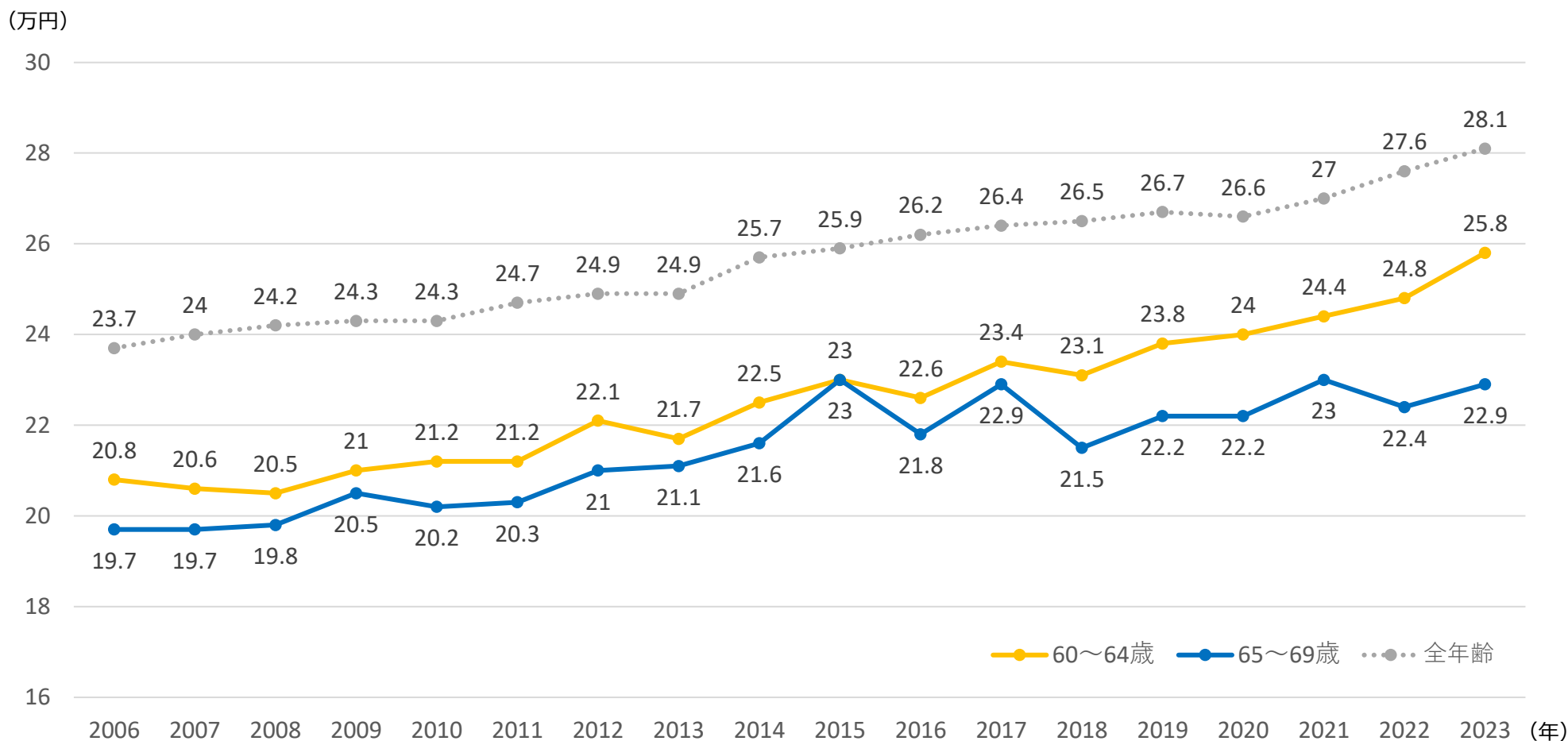


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（※）一般労働者とは、常用労働者（期間を定めずに雇われている労働者または1か月以上の期間を定めて雇われている労働者）のうち、短時間労働者を除いたものをいう。

60代の一般労働者の平均賃金の推移（女性）

○ 60代の一般労働者（※）の平均賃金は上昇傾向にあり、特に60代前半の上昇が大きい。

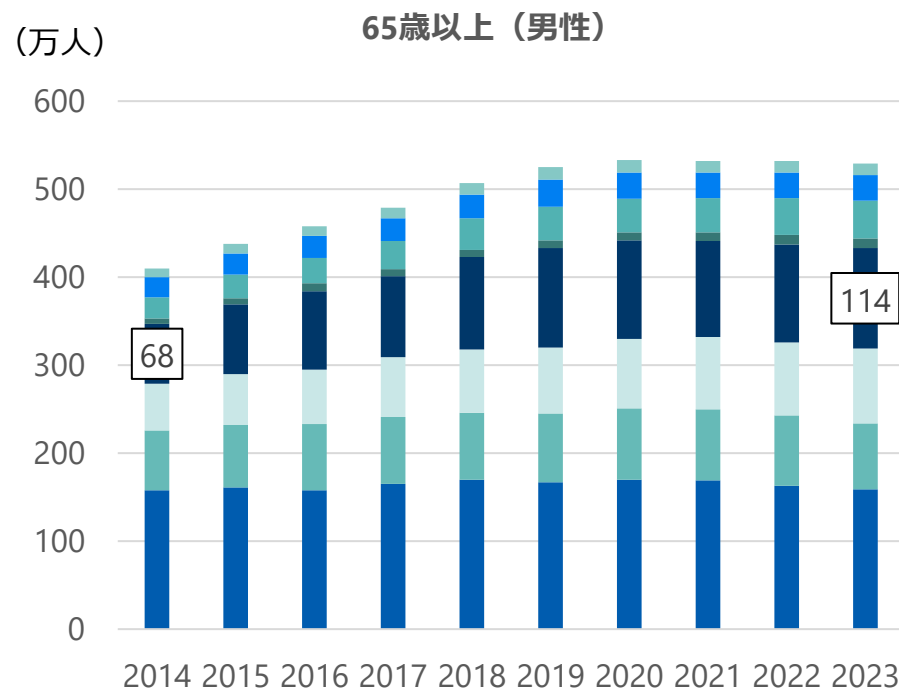
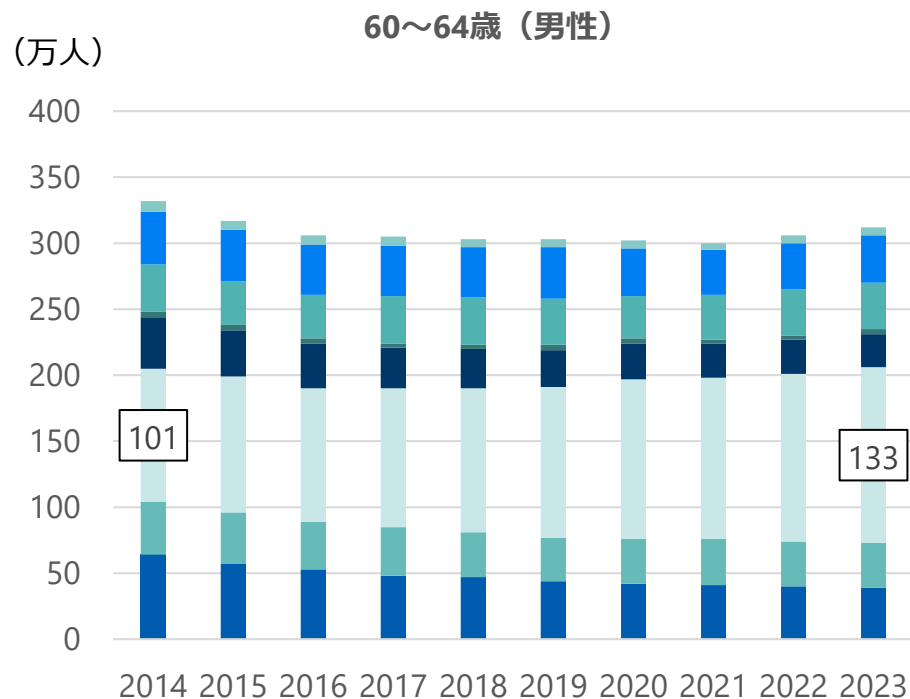


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（※）一般労働者とは、常用労働者（期間を定めずに雇われている労働者または1か月以上の期間を定めて雇われている労働者）のうち、短時間労働者を除いたものをいう。

高齢者の就労形態（男性）

- 60代前半の男性の就労形態については、正規の社員・従業員の割合が増加している。
- 65歳以上の男性について、近年就業者数が増加しており、中でもパート・アルバイトが増加している。



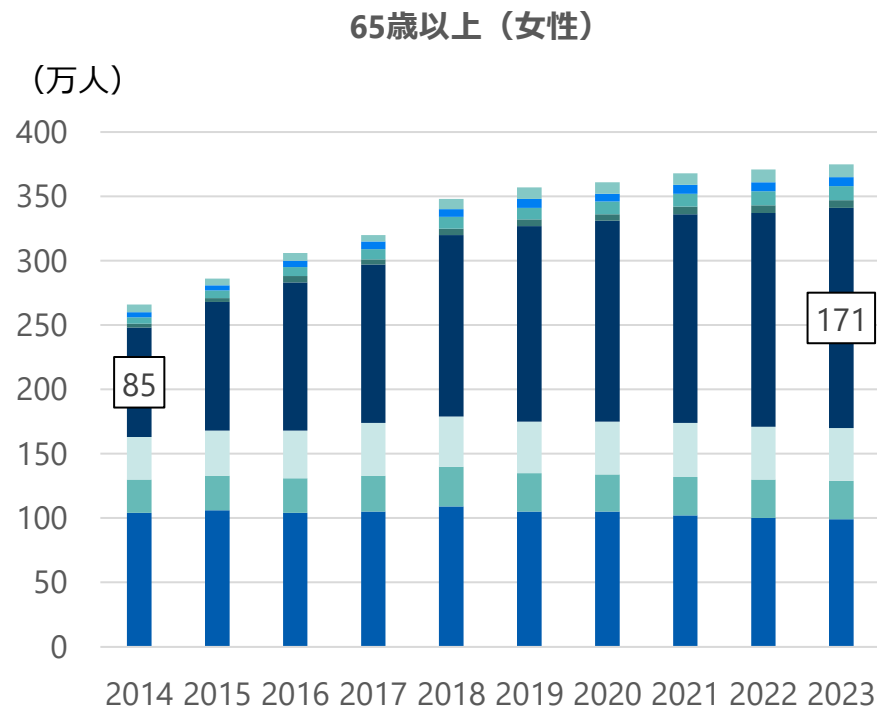
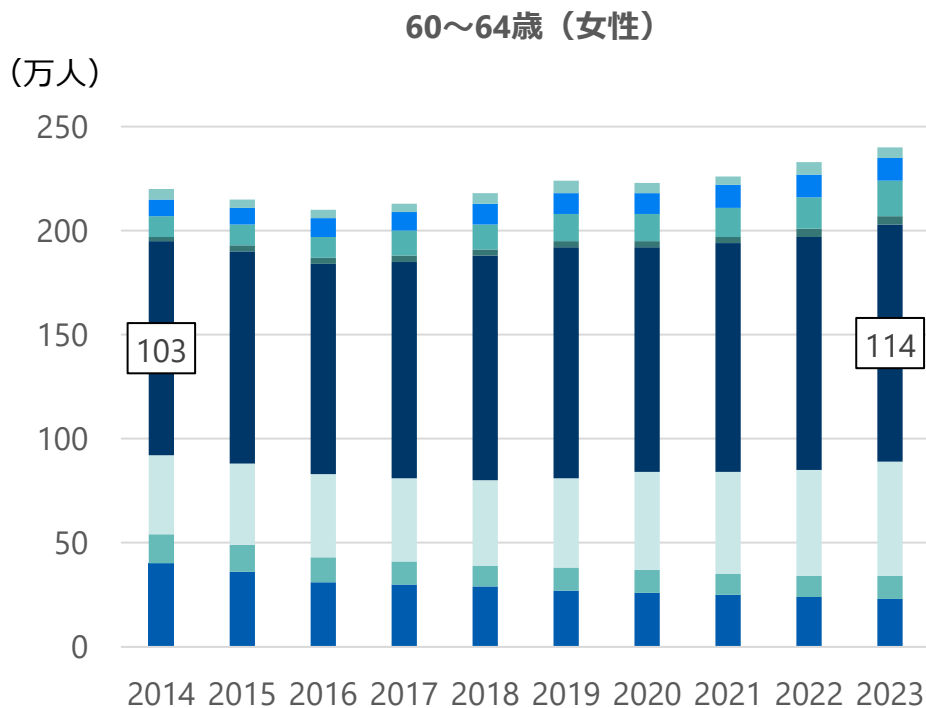
■ 自営業・家族従業者
■ パート・アルバイト
■ 嘱託

■ 役員
■ 労働者派遣事業所の派遣社員
■ その他

■ 正規の職員・従業員
■ 契約社員

高齢者の就労形態（女性）

- 60代前半の女性の就労形態については、パート・アルバイトが約半数を占めている。
- 65歳以上の女性について、近年就業者数が増加しており、中でもパート・アルバイトが大幅に増加している。



■ 自営業・家族従業者
■ パート・アルバイト
■ 嘱託

■ 役員
■ 労働者派遣事業所の派遣社員
■ その他

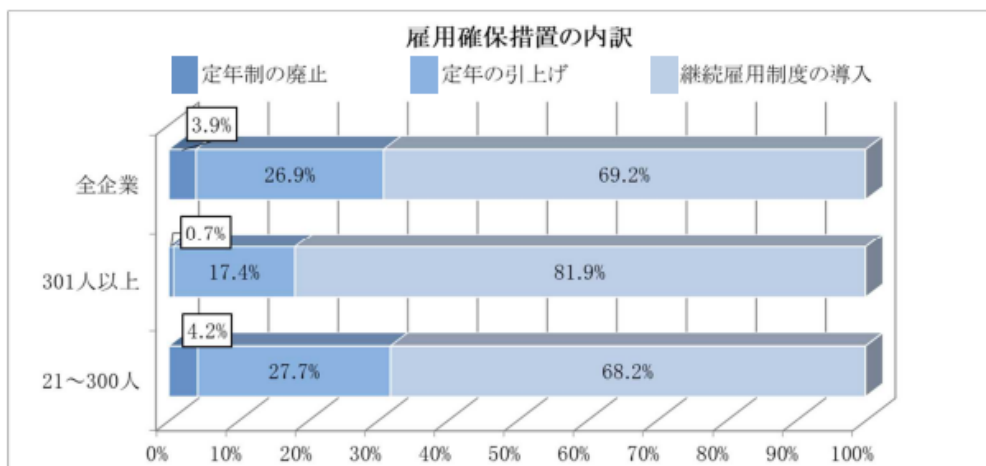
■ 正規の職員・従業員
■ 契約社員

高齢者雇用の状況（令和5年「高年齢者雇用状況等報告」集計結果）

- 65歳までの高年齢者雇用確保措置（※1）を実施済みの企業は、報告した企業全体の99.9%であった。措置内容別に見ると、継続雇用制度の導入を行う企業の割合が最も高かった（69.2%）。
- 70歳までの高年齢者就業確保措置（※2）を実施済みの企業は、報告した企業全体の29.7%であった。措置内容別に見ると、継続雇用制度の導入を行う企業の割合が最も高かった（23.5%）。

【65歳までの雇用確保措置を実施済みの企業の内訳】【70歳までの就業確保措置を実施済みの企業の内訳】

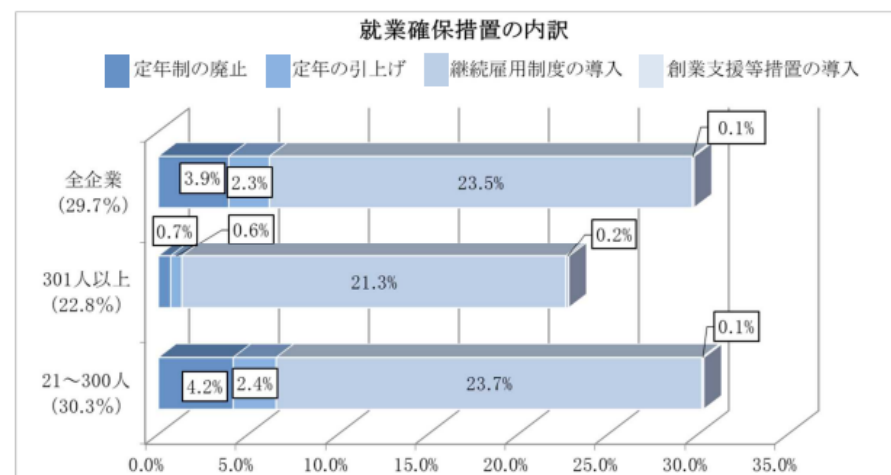
- ① 定年制の廃止は9,275社（3.9%）
- ② 定年の引上げは63,772社（26.9%）
- ③ 継続雇用制度の導入は163,768社（69.2%）



（※1）高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 定年制の廃止、② 定年の引上げ、③ 継続雇用制度の導入

- ① 定年制の廃止は9,275社（3.9%）
- ② 定年の引上げは5,361社（2.3%）
- ③ 継続雇用制度の導入は55,694社（23.5%）



（※2）高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条の2に基づき、定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、その雇用する高年齢者について、次に掲げるいずれかの措置を講ずることにより、65歳から70歳までの就業を確保するよう努めなければならない（令和3年4月施行）。

- ① 定年制の廃止、② 定年の引上げ、③ 継続雇用制度の導入、④ 継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤ 継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入（事業主が自ら実施する社会貢献事業または事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業）