

第 10 在職老齢年金・在職定時改定

1. 在職老齢年金とは
2. 在職老齢年金制度の概要
3. 在職老齢年金制度の状況
4. 在職老齢年金の仕組みの変遷
5. 在職定時改定の導入

1. 在職老齢年金とは

在職老齢年金とは、就労し、一定以上の賃金を得ている 60 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又は全部の支給を停止する仕組みである。

このうち、60 歳台前半については、基本的には就労期間であるところ、低賃金の在職者の生活を保障するために年金を支給する仕組みとして位置づけられてきた（低在老）。

また、65 歳以降については、老齢（基礎）年金が支給されている人に対して、①働いても不利にならないようにすべき、②現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている人については、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回ってもらうべき、という 2 つの要請の中で制度改正が行われてきた（高在老）。

在職老齢年金制度は、1965 年の制度導入以来、高齢期の就労の在り方、年金の支給開始年齢や給付水準等を加味して数次にわたる改正が行われてきているが、令和 2（2020）年改正では、60 歳台前半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（低在老）の支給停止基準が 65 歳以上の人に対する在職老齢年金（高在老）に揃えられ、60 歳台前半の支給停止が緩和されることとなり、より就労に中立的な制度となっている（2022 年 4 月 1 日施行）。

2. 在職老齢年金制度の概要

令和 2（2020）年改正による 2022 年 4 月以降の在職老齢年金の仕組みは、次のとおりである。¹

就労し、賃金を得ながら年金を受給している人（厚生年金の被保険者^ア及び 70 歳以上の使用される人^イ）は、賃金^ウ+年金^エの合計額が支給停止調整額（47 万円）^オを上回る場合は、賃金 2 に対し、年金を 1 停止^カ。

ア：「被保険者」は、厚生年金保険法第 9 条において「適用事業所に使用される七十歳未満の者」とされている。

イ：「70 歳以上の使用される人」は、厚生年金保険法第 27 条において「被保険者であつた七十歳以上の者であつて当該適用事業所に使用されるものとして厚生労働省令で定める要件に該当するもの」とされている。

ウ：賃金は、「標準報酬月額（厚生年金保険法第 20 条）」+「標準賞与額（厚生年金保険法第 24 条の 4）/12」のことを指している。70 歳以降の場合には、「標準報酬月額に相当する額」+「標準賞与額に相当する額/12」となる。

エ：年金は、加給年金額、繰下げ加算額及び経過的加算額を除いた老齢厚生年金のことを指し、老齢基礎年金は含まれない。²

オ：支給停止調整額は、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

¹ 令和 2 年改正前の 60 歳台前半の低在老の仕組み（厚生年金保険法附則第 11 条に規定）は、以下のとおりであった。

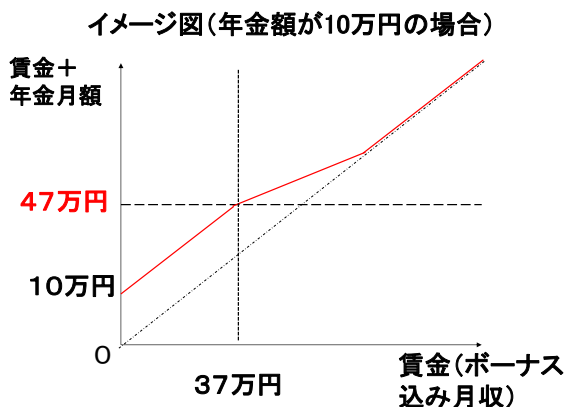
- ・ 賃金+年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が 28 万円 を上回る場合は、賃金 2 に対し、年金を 1 停止。
- ・ 賃金が 47 万円を上回る場合は、賃金 1 に対し、年金を 1 停止。

なお、厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了する 2025 年度（女性は 2030 年度）以降は、低在老の対象者はいなくなる。

² 老齢厚生年金を繰り下げて請求した場合の増額の対象となるのは、老齢厚生年金の受給権発生時から受給していたならば、在職老齢年金制度により在職支給停止されていたであろう部分を除いた部分のみとなる。

設定されている。これは、名目賃金変動率に従い改定することとなっており、2022 年度は 47 万円である。

力：賃金が 2 増えることに、年金を 1 支給停止することとし、賃金の増加に応じ、賃金と年金額の合計がなだらかに増加するようにしている。



厚生年金保険法第 46 条³

- 1 老齢厚生年金の受給権者が被保険者^ア(前月以前の月に属する日から引き続き当該被保険者の資格を有する者に限る。)である日(略)又は七十歳以上の使用される者^イ(前月以前の月に属する日から引き続き当該適用事業所において第二十七条の厚生労働省令で定める要件に該当する者に限る。)である日が属する月において、その者の標準報酬月額とその月以前の一年間の標準賞与額の総額を十二で除して得た額とを合算して得た額^ウ(～、七十歳以上の使用される者～については、その者の標準報酬月額に相当する額とその月以前の一年間の標準賞与額及び標準賞与額に相当する額の総額を十二で除して得た額とを合算して得た額とする。以下「総報酬月額相当額」という。)及び老齢厚生年金の額(第四十四条第一項に規定する加給年金額及び第四十四条の三第四項に規定する加算額を除く。以下この項において同じ。)を十二で除して得た額^エ(以下この項において「基本月額」という。)との合計額が支給停止調整額を超えるときは、その月の分の当該老齢厚生年金について、総報酬月額相当額と基本月額との合計額から支給停止調整額を控除して得た額の二分之一に相当する額に十二を乗じて得た額(以下この項において「支給停止基準額」という。)に相当する部分の支給を停止する。ただし、支給停止基準額が老齢厚生年金の額以上であるときは、老齢厚生年金の全部(同条第四項に規定する加算額を除く。)の支給を停止するものとする。カ
- 2 (略)
- 3 第一項の支給停止調整額は、四十八万円^オとする。ただし、四十八万円に平成十七年度以後の各年度の物価変動率に第四十三

³ 令和 2 年改正後においては、厚生年金保険法附則第 11 条も同法第 46 条と同様の規定となった。

条の二第一項第二号に掲げる率を乗じて得た率をそれぞれ乗じて得た額(その額に五千円未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、五千円以上一万円未満の端数が生じたときは、これを一万円に切り上げるものとする。以下この項において同じ。)が四十八万円(この項の規定による支給停止調整額の改定の措置が講ぜられたときは、直近の当該措置により改定した額)を超え、又は下るに至つた場合においては、当該年度の四月以後の支給停止調整額を当該乗じて得た額に改定する。

4 前項ただし書の規定による支給停止調整額の改定の措置は、**政令で定める**。

5・6 (略)

3. 在職老齢年金制度の状況

65 歳以上の在職老齢年金制度について、2018 年度末のデータを基に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人が多い。

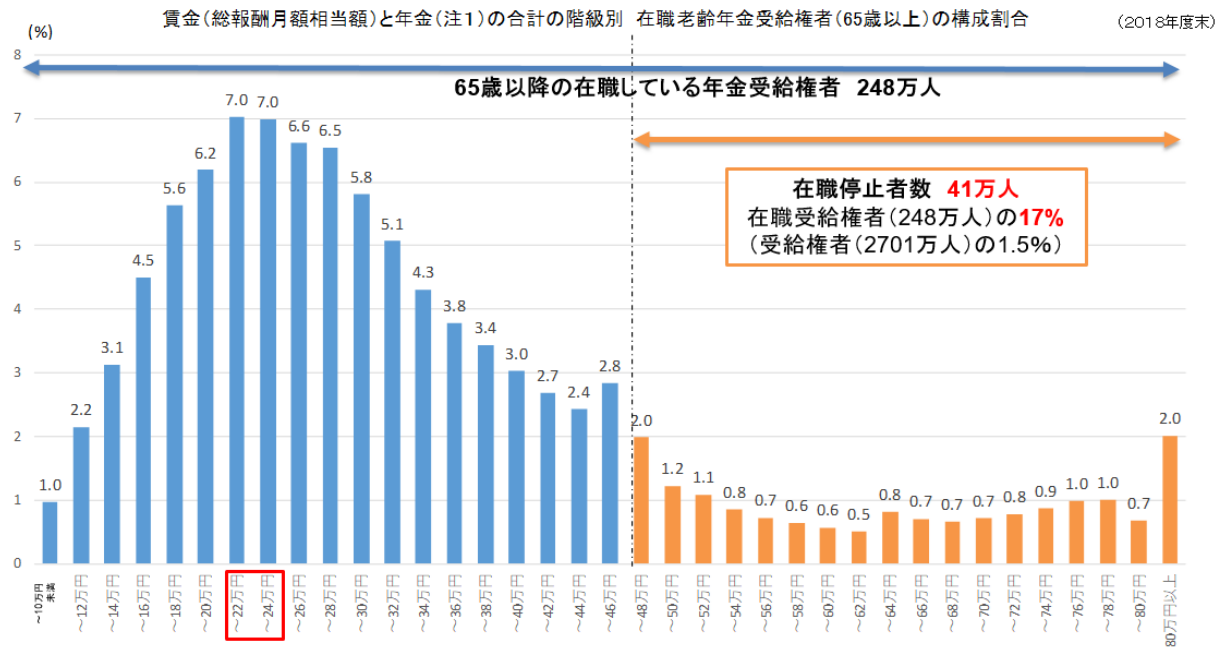
65 歳以上の在職している年金受給権者の 2 割弱が支給停止の対象となっている。具体的には、在職停止者数は 41 万人であり、在職受給権者 (248 万人) の 17%、受給権者 (2,701 万人) の 1.5%を占めている。

また、60 歳台前半の場合、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人が多い。

令和 2 (2020) 年改正前の状況においては、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た。具体的には、在職停止者数は 67 万人と、在職受給権者 (120 万人) の 55%、受給権者 (337 万人) の 20%を占めていた。

65歳以上の在職老齢年金制度の状況(令和2年改正前)

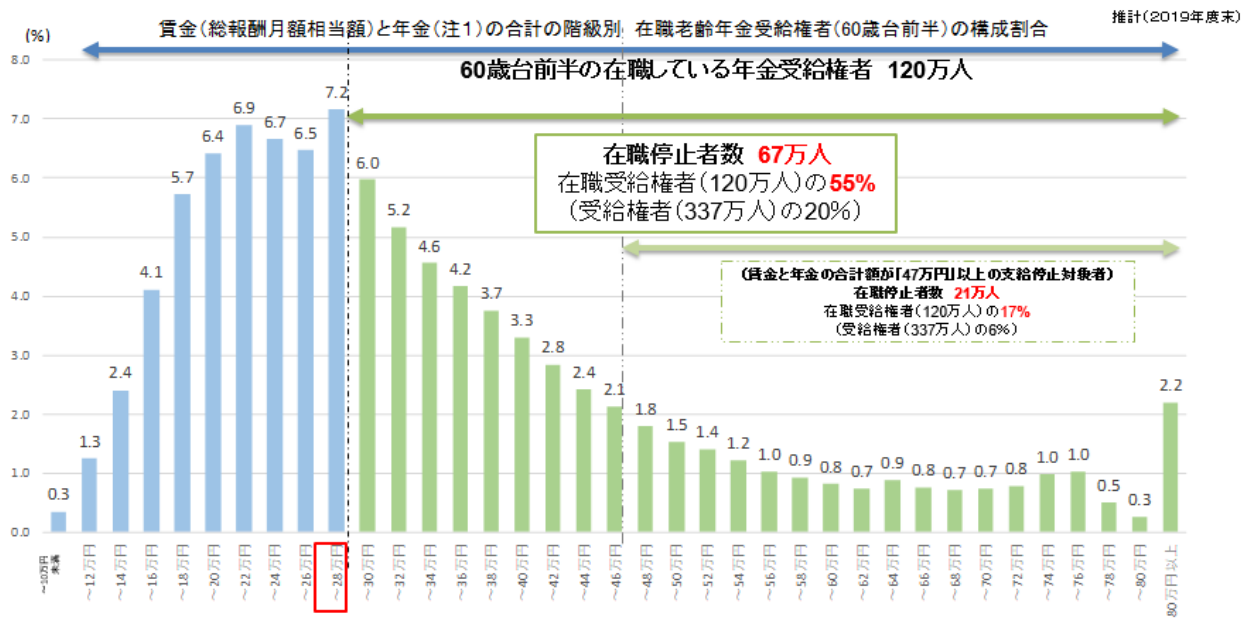
- ・ 賃金と年金の合計額の階級別に見ると、**20万円以上～24万円未満**となっている者が多い。
- ・ 65歳以上の在職している年金受給権者の**2割弱**が支給停止の対象となっている。



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方は含まれていない。
 資料:年金局調べ

60歳台前半の在職老齢年金制度の状況(令和2年改正前)

- ・ 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47万円以上である支給停止者数は、在職受給権者の17%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方は含まれていない。
 資料:年金局調べ

4. 在職老齢年金の仕組みの変遷

① 厚生年金全面改正時

昭和 29（1954）年に厚生年金保険法を全面改正した際の考え方としては、老齢年金は退職（被保険者資格の喪失）を支給要件としており、在職中の人にはそもそも年金を支給しない仕組みであった。

② 昭和 40（1965）年改正 【高在老】

当初の考え方を転換し、新たに 65 歳以上の在職者にも支給される年金として、在職老齢年金を導入した。支給割合は本来の年金額の一律 8 割であった（条文上は、本来の年金額の 2 割の支給停止）。

なお、65 歳未満の在職者については、引き続き年金が支給されない制度のままであった。

③ 昭和 44（1969）年改正、平成元（1989）年改正 【低在老】

昭和 44（1969）年改正では、在職老齢年金を 65 歳未満の人にも適用し、標準報酬が一定額に満たない在職者については、8 割、6 割、4 割、2 割の老齢年金を支給することとした（低在老）。

平成元（1989）年改正では、この低在老について、賃金が増えたにもかかわらず年金と賃金の手取額が減少する逆転現象が極力生じないように、支給割合を 8 割～2 割の 7 段階に細分化する見直しが行われた。

④ 昭和 60（1985）年改正 ～高在老の廃止～

基礎年金制度の導入と併せて厚生年金の適用年齢を 65 歳未満に設定したことから、65 歳以上は被保険者ではなくなり、在職老齢年金の仕組みから除外され、在職中でも全額支給されることとなった。

⑤ 平成 6（1994）年改正 【低在老】

60 歳台前半に支給される厚生年金について、高齢者雇用の促進の観点から、賃金の増加

に応じ、賃金と年金の合計額がなだらかに増加するよう改正した（ただし、就労時点で一律 2 割を支給停止）。これにより、賃金が増加したのに年金と賃金の手取りの合計が減少するという逆転現象が解消された。

⑥ 平成 12（2000）年改正 【高在老】

平成 12（2000）年改正では、少子高齢化の進行を踏まえ、年金制度の支え手を増やすという観点から、厚生年金の被保険者の適用範囲が 65 歳未満から 70 歳未満へと引き上げられ、60 歳台後半の人についても厚生年金の被保険者とすることとされた。これに伴い、60 歳台後半に在職支給停止の制度を再度設けることとなった。ただし、その支給停止は、60 歳台前半よりも緩やかな仕組み（より高い支給停止基準額、一律 2 割停止はなし。）とした。なお、基礎年金は支給停止の対象外とされている。

⑦ 平成 16（2004）年改正 【低在老、高在老】

60 歳台前半の在職老齢年金について、就労を阻害せず、働くことに中立的な制度とするため、一律 2 割を支給停止する仕組みを廃止した。

また、予想を上回る少子高齢化の進行の中、世代間の公平性や高齢世代内の公平性という観点から、厚生年金の被保険者の適用範囲は 70 歳未満までのままとした上で、就労して負担能力のある 70 歳以上の受給者にも、60 歳台後半と同様の在職支給停止の仕組みを導入した。

⑧ 令和 2（2020）年改正 【低在老】

より多くの人がかこれまでよりも長く多様な形で働くという高齢期の就労状況の変化を年金制度に反映することが重要であるとの考え方の下、令和 2（2020）年改正においても、在職中の年金受給の在り方について議論が行われた。

その結果、前記 2 のとおり、60 歳台前半の低在老の支給停止の基準額（28 万円）について、65 歳以上の高在老と同じ基準額（47 万円・2022 年度）へと見直しが行われた。この低在老の見直しは、

- ① 在職支給停止の仕組みによる 65 歳未満の人の就労への影響が一定程度確認されてい

る

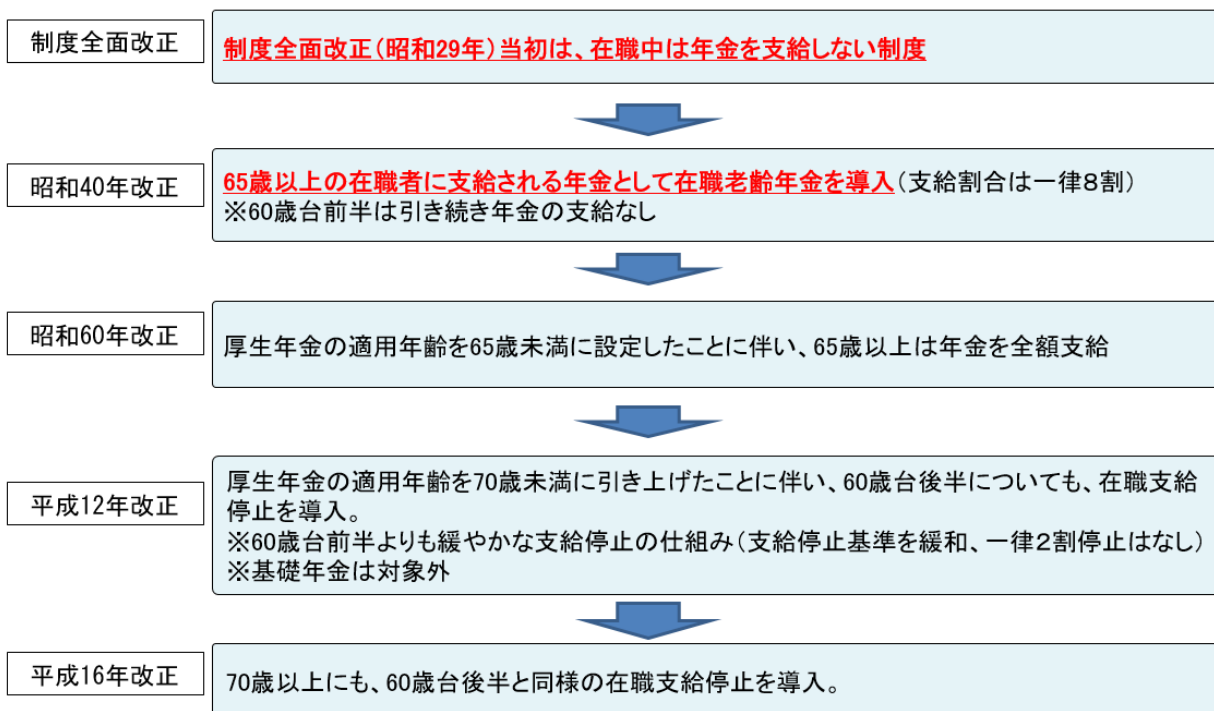
- ② 60歳前半の就労、特に2030年度まで特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援する
- ③ 低在老を高在老と同じ支給停止基準とすることは、制度をわかりやすくするという利点もある

という観点によるものである。

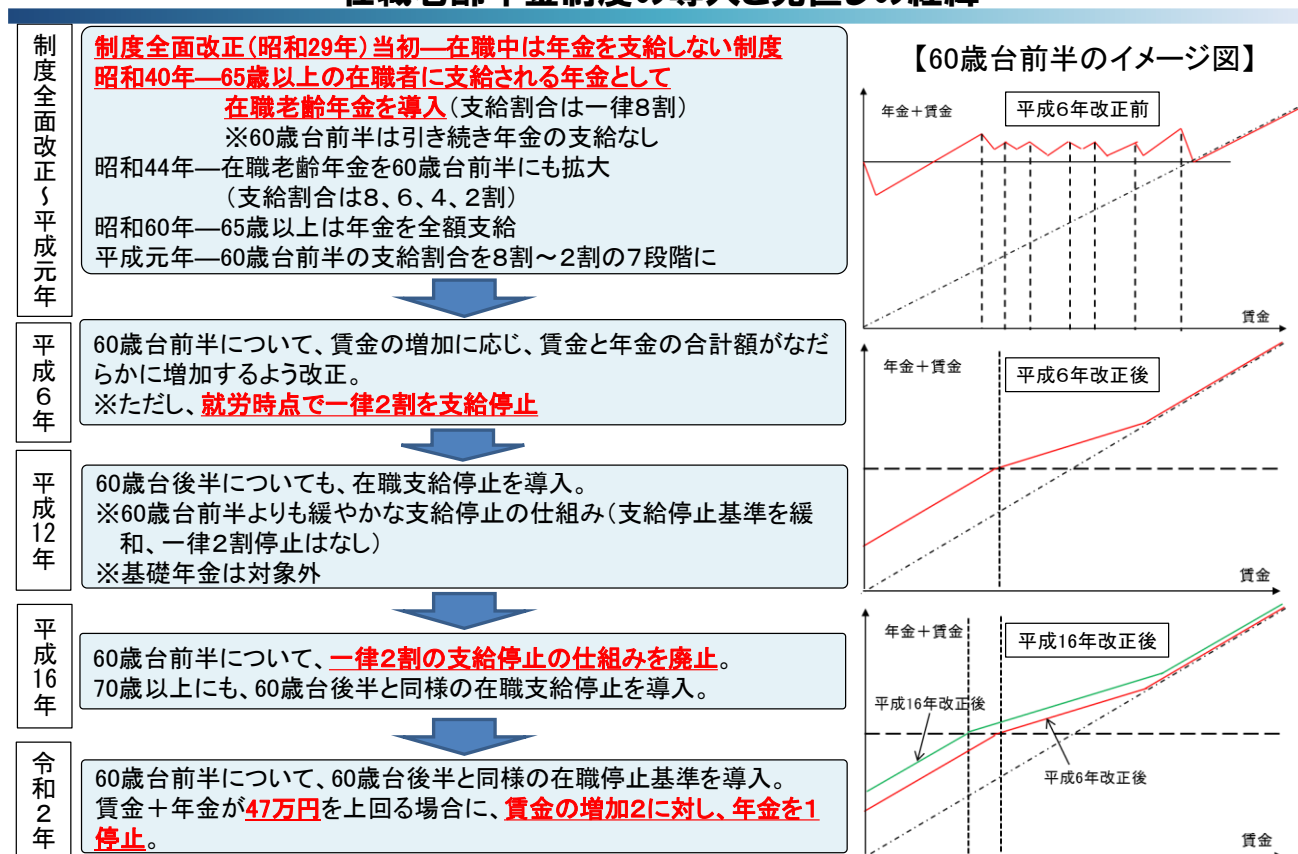
また、高在老については、令和2年改正では見直しは行われなかった。2019年財政検証結果を踏まえた議論・検討の過程では、高齢期の就労が多様化する中、高在老の在り方を見直すべきとの意見もあった。他方、在職老齢年金制度の撤廃又は基準額の緩和は、見直しによる就労の変化を見込まない場合、将来世代の所得代替率を低下させることが2019年財政検証結果でも確認されていること、高在老の適用基準47万円の対象者は、年金と賃金を合計すれば比較的所得に余裕があり、単純な見直しは高所得高齢者の優遇となるという観点等から、見直しに否定的な意見もあった。

結論として、高齢期の就労と年金をめぐる調整については、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整理された。

在職老齢年金制度の導入と見直しの経緯(高在老)



在職老齢年金制度の導入と見直しの経緯



令和2年改正による60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)の見直し(2022年度末推計)

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数	うち全額支給停止の対象者数	支給停止対象額
見直し前	<p>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。 2000年改正当時のモデル年金額に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。</p>	約37万人 (在職受給権者の51%)	約16万人 (約22%)	約2,600億円
見直し後	<p>基準額を47万円に引上げ ・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。(高在老と同じ)</p>	約11万人 (在職受給権者の15%)	約5万人 (約7%)	約1,000億円

65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)の考え方(対象者数は2018年度末)

	考え方	支給停止対象者数	うち全額支給停止の対象者数	支給停止対象額
現行	<p>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」。)</p>	約41万人 (在職受給権者の17%)	約20万人 (約8%)	約4,100億円

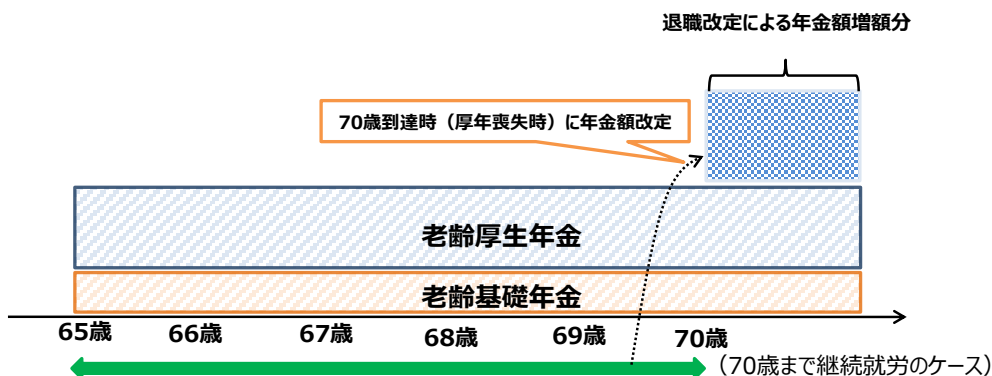
5. 在職定時改定の導入

令和 2（2020）年改正においては、在職老齢年金の見直しに加えて、在職定時改定の導入が行われた。

従来、老齢厚生年金の受給権を取得した人がその後に就労した場合には、退職時や 70 歳到達時等、厚生年金保険の被保険者資格を喪失した際に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて老齢厚生年金の額を改定する退職改定が行われていた。

令和 2 年改正では、この退職改定に加えて在職定時改定を導入し、65 歳以上の人は、在職中も毎年 1 回、10 月に年金額が改定されることとなった（2022 年 4 月 1 日施行）。これにより、就労を継続したことの効果が、退職を待たずに早期に年金額に反映されることとなり、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実が図られることとなった。

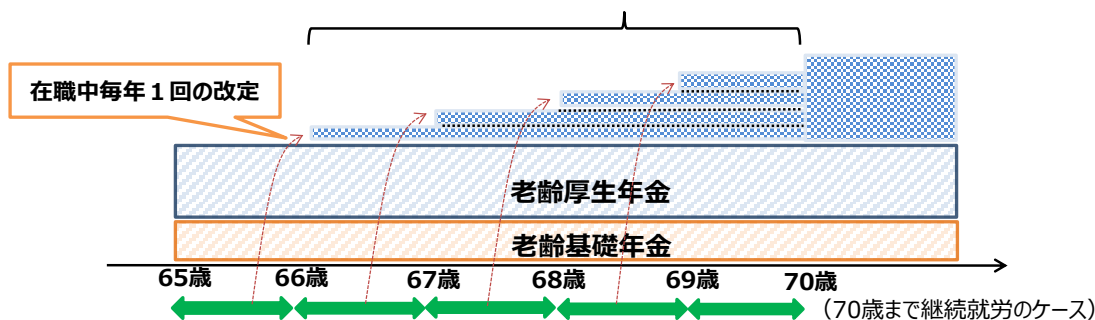
【退職改定】



【在職定時改定】

- ・標準報酬月額20万円で1年間就労した場合
⇒ +13,000円程度/年（+1,100円程度/月）

在職定時改定による年金額増額分



【参考文献等】

- ・ 「日本公的年金制度史―戦後七〇年・皆年金半世紀―」（吉原健二、畑満著）
- ・ 「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 日社会保障審議会年金部会）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/000581907.pdf>