

- I 高齢者の就労と年金制度について

- II 派遣労働者や失業期間の者に係る
厚生年金の取扱いについて

目 次

I 高齢者の就労と年金制度について

1. 高齢者の就労と年金制度の関係について

- (1) 高齢者の就労と年金の関係についての考え方・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- (2) 在職老齢年金制度の仕組み・・・・・・・・・・・・・・・・ P 4
- (3) 在職老齢年金制度の見直し等の必要性・・・・・・・・・・・・・・・・ P 7

2. 在職老齢年金制度の見直し等について

- (1) 現行の在職老齢年金制度の見直し案・・・・・・・・・・・・・・・・ P 9
- (2) 在職老齢年金に「繰下げ受給」の仕組みを導入する案・・・・・・・・ P 13
- (3) 一定以上の収入のある高齢者に対する給付のあり方・・・・・・・・ P 20

II 派遣労働者や失業期間の者に係る厚生年金の取扱いについて

1. 派遣労働者に係る厚生年金の取扱いについて・・・・・・・・ P 21

2. 失業期間の者に係る厚生年金の取扱いについて・・・・・・・・ P 23

3. 派遣労働者や失業期間の者に係る取扱いの見直しについて

- (1) 厚生年金の任意継続加入制度について・・・・・・・・ P 24
- (2) 派遣労働者に係る事務手続上の対応・・・・・・・・ P 27

I 高齢者の就労と年金制度について

1. 高齢者の就労と年金制度の関係について

(1) 高齢者の就労と年金の関係についての考え方

- 今後、急速な少子高齢化の進行が見込まれる中で、我が国の経済社会を活力あるものにしていくためには、働く意欲のある高齢者が能力を発揮して、社会の支え手を増やすことが重要な課題である。
また、厚生年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられる中で、高齢者、特に60歳台前半の雇用の確保が重要な課題となっている。
- 他方、現在の老齢厚生年金における在職中の支給停止の仕組み（いわゆる「在職老齢年金制度」）は、在職中は年金や賃金の額に応じてその一部あるいは全部を支給停止するというものであり、このような仕組みの下で、年金受給者の賃金や労働時間について、一定の調整行動を行っている企業も見られ、高齢者の就労に影響を与えていることが指摘されている。
- 年金支給と就労の関係については、一般的には次のように考えられる。
 - ・ 退職すれば年金を全額支給するが、在職中は年金を全く支給しないとした場合は退職促進の方向に作用する。
 - ・ 在職中も年金を全額支給する場合は、就労に対して中立的な方向に作用する。

○ したがって、高齢者の就労に中立的な制度を目指す観点からは、在職中も年金を全額支給することが適切だが、他方、就労している年金受給者に対する年金給付の在り方については、

- ・ 勤労収入のみで生活している現役世代（＝賦課方式の下で保険料を負担）とのバランスの観点、
- ・ 年金財政の観点

もあわせて考えなければならない。

○ このようなことを踏まえ、現行の在職老齢年金制度は、高齢者の生活水準や保険料を負担している現役世代とのバランス等を考慮して、在職中は年金を支給しつつ、賃金や年金の額に応じてその一部あるいは全部を支給停止するという仕組みであり、いわば退職すれば年金を全額支給するが在職中は支給しない手法と在職中も年金を全額支給する手法との中間的な手法となっている。

(参考1) 在職老齢年金制度に関する主な改正経緯

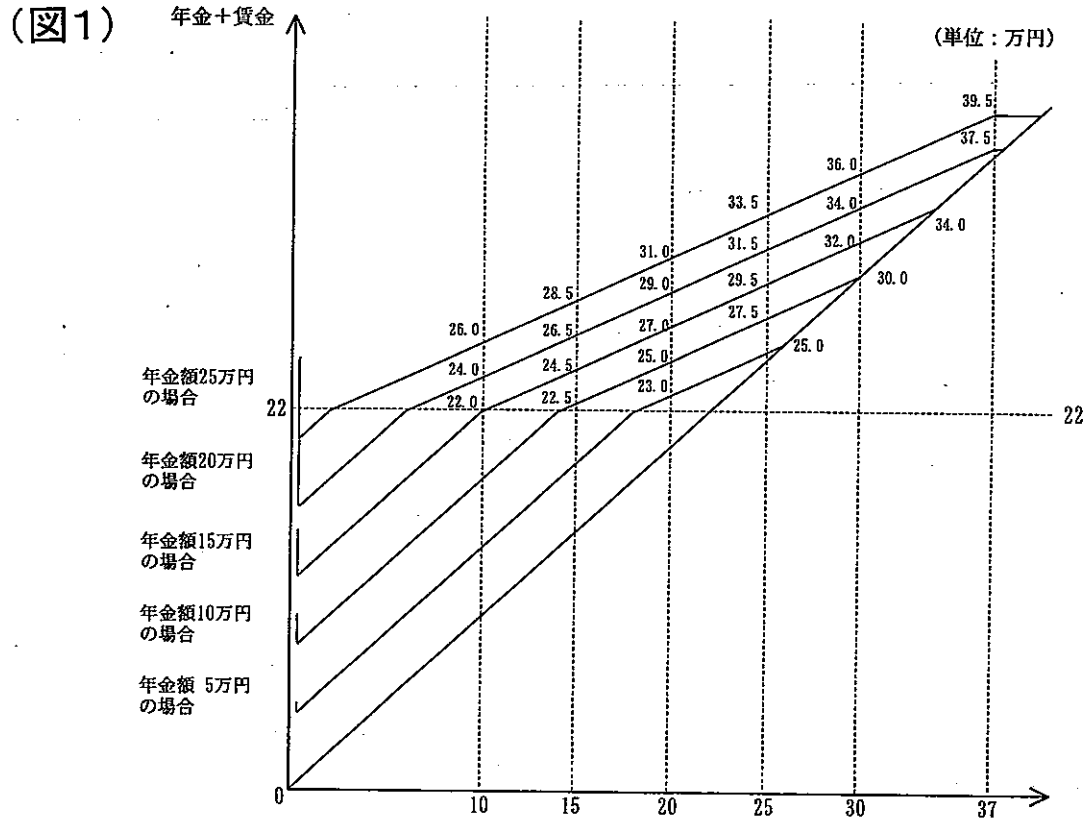
- 昭和40年の改正前においては、老齢年金は、受給資格期間を満たした60歳以上の者が被保険者資格を喪失（退職）した場合に支給することとしていた。
- 昭和40年の改正により、退職を支給要件とした制度を改め、在職中は年齢に上限なく被保険者とするが、65歳以上の被保険者については、老齢年金を8割支給（2割を支給停止）する制度を創設。
さらに昭和44年の改正では、65歳未満の在職中の者についても、低賃金の者には標準報酬月額に応じて老齢年金の一定割合（8割、6割、4割、2割）を支給する制度を創設。
- 昭和60年の改正では、被保険者資格を65歳に達するまでとしたことに伴い、65歳以上の在職中の者に対し老齢厚生年金を全額支給。
- 平成6年の改正では、60歳台前半は在職中であっても年金を8割支給（2割支給停止）することを原則とし、賃金の増加に応じ、賃金と年金の合計額が増加するように変更。
- 平成12年改正では、保険料を負担する現役世代とのバランスを考慮し、賃金のある高齢者にはなお現役として年金制度を支えてもらう観点から、被保険者資格を70歳に達するまでとするとともに、改めて60歳台後半の在職支給停止制度を創設。

(2) 在職老齢年金制度の仕組み

(60歳台前半の在職老齢年金制度)

賃金(標準報酬月額)の増加に応じて、賃金と年金の合計額が増加する仕組み。

- 在職中は、2割の年金を停止するが、賃金と年金(8割支給)の合計額が22万円(2対1調整の基準額)に達するまでは、賃金と年金は併給する。
- これを上回る賃金がある場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金が37万円(1対1調整の基準額)を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。

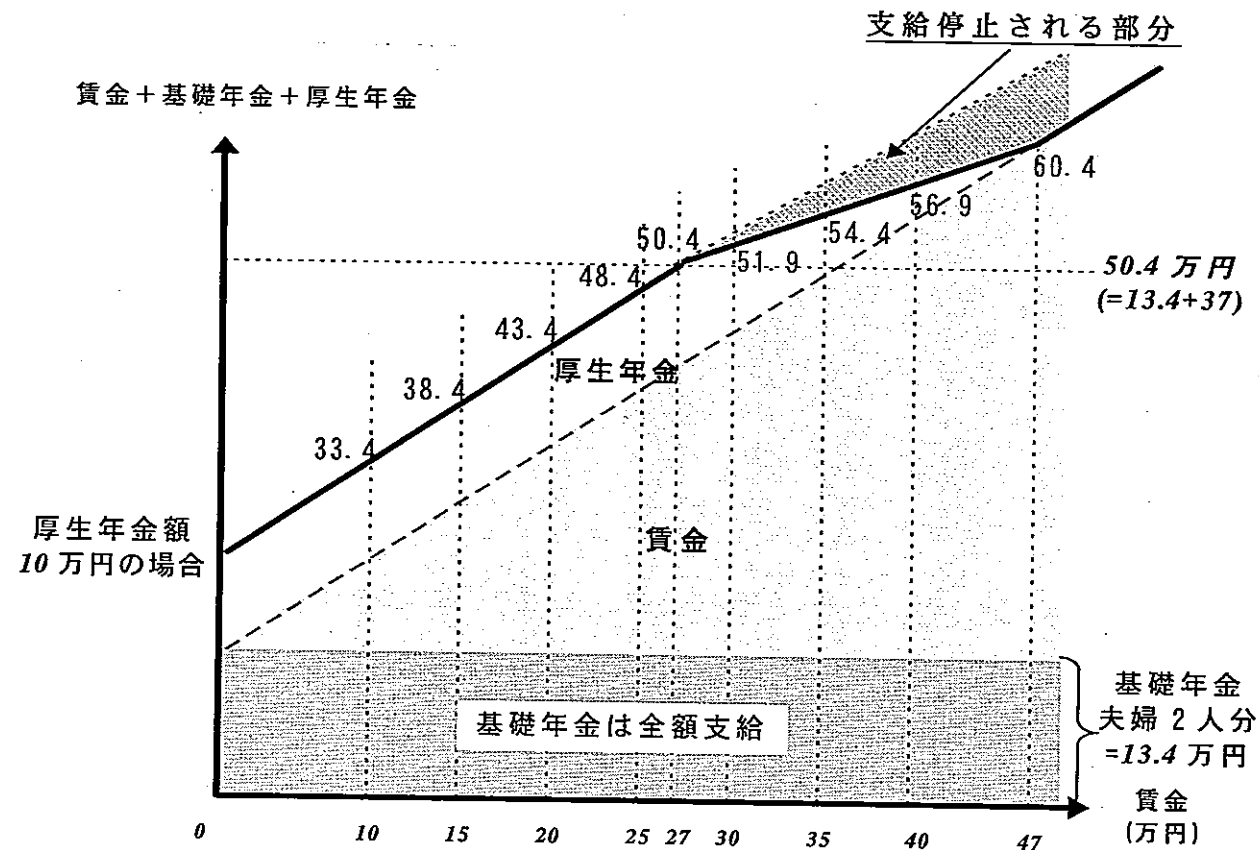


注) この図においては賃金額により年金支給額を算出している。

(60歳台後半の在職老齢年金制度) (平成12年改正で導入。平成14年4月から実施)

- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(標準報酬月額)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が37万円に達するまでは、満額の厚生年金を支給する。
- これを上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。

(図2)



注) この図においては賃金額により年金支給額を算出している。

(総報酬制導入後における在職老齢年金制度) (平成12年改正で導入。平成16年4月から実施)

- 現行では賃金(標準報酬月額)に基づき支給停止額を求めているが、平成16年4月からは、総報酬制の導入に対応し、賞与も支給停止額を求める計算の基礎とする制度に変更される(※)。

(※) 具体的には、賃金(標準報酬月額)と被保険者である日が属する月以前の一年間の賞与(標準賞与額)の総額を12で除して得た額とを合算した額を総報酬月額相当額とし、この総報酬月額相当額と年金により支給停止額を求める仕組み。

このため、賞与の額について個人ごとの届出が始まる平成15年4月(総報酬制の導入)から1年を経過した平成16年4月から実施するものである。

- これに併せ、在職老齢年金制度に係る基準額は以下のとおり変更される。
 - ・ 60歳台前半の在職老齢年金制度に係る基準額は、22万円を28万円に、37万円を48万円にそれぞれ引き上げる。
 - ・ 60歳台後半の在職老齢年金制度に係る基準額は、37万円を48万円に引き上げる。

(3) 在職老齢年金制度の見直し等の必要性

(就労に中立的な在職老齢年金制度に向けて)

- 現行の在職老齢年金制度が高齢者雇用との関わりにおいて果たしている役割には、例えば次のようなものがある。
 - ・ 賃金が低い者について、年金との組合せによって老後の所得が確保されている。
 - ・ 加齢に伴う労働能力の低下や通常勤務の困難化等により賃金が定年前よりも低下する者について、年金との組み合わせによって手取り収入が改善することで、就労意欲の低下を緩和している。
 - ・ 在職老齢年金を考慮した賃金水準の設定がなされることによって、高齢者の雇用コストが低下し、企業が高齢者を雇用しやすくなっている。
- 一方、現行の在職老齢年金制度の仕組みは、年金受給権を有する者の就労に抑制的に機能し、また、就労する場合にも低賃金の就労を促進することで、高齢者の就労促進を妨げている側面もあると指摘されている。

- 本年3月の雇用と年金研究会報告においても現在の在職老齢年金制度が高齢者の就労に影響を与えており、60歳台前半で就労した場合に支給される在職老齢年金について、高齢者の就労に与える影響を見極めつつ、できるかぎり就労に中立的な仕組みとなるような見直しの検討が必要との指摘がなされている。
- また、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」（平成15年6月27日閣議決定）等においても、高齢者の就労を阻害せず、働くことに中立的な制度とするため、在職高齢者についての給付のあり方を見直すこと等が求められている。

（支給開始年齢の引上げ等への対応）

- 60歳台前半の老齢厚生年金の定額部分に係る支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、60歳台前半においては、報酬比例部分のみの比較的低い額の年金を受給する者が増えることとなる。
- さらには、短時間労働者への厚生年金の適用拡大が検討されており、仮に、適用拡大が行われた場合には、短時間労働者である60歳台前半の受給者については、新たに在職老齢年金制度の適用を受けることにより、年金額の一部が支給停止されることとなる。
- 以上のことから、今後、低い年金額や賃金で在職老齢年金制度の適用を受ける者が増加していくと見込まれるが、このような新しい状況変化に対応するべく在職老齢年金制度の見直しを検討することが考えられるのではないかと。

2. 在職老齢年金制度の見直し等について

- 在職老齢年金制度について、雇用と年金に関する研究会において議論が行われた案について、考え方及び論点を整理した。

注) 雇用と年金に関する研究会においては、現在の在職老齢年金制度の仕組みについて議論が行われたが、ここでは、平成16年4月から導入される総報酬制に対応した在職老齢年金制度(2対1調整基準額が22万円から28万円に、1対1調整基準額が37万円から48万円に変更)の仕組みを基準として、見直し案を検討している。

(1) 現行の在職老齢年金制度の見直し案

(これまで議論された見直し案)

A案 一律2割停止の廃止案

在職中は一律に年金を2割停止する仕組みを廃止する案

- この案では、28万円の基準額以下の者には、働き方に関わらず本来年金額を全額支給することとなる。

また、28万円の基準額を超える者は、本来年金額の1割が増加することとなる。

B案 2対1調整率の緩和案

年金（8割支給）と賃金の合計が28万円を超える場合に、賃金が2増えれば年金を1停止するという調整方法（「2対1調整」）を緩和する案（例えば「3対1調整」とする）

- この案では、28万円の基準額を超える者について、より賃金や年金額が多い者ほど年金受給額がより大きく増加することとなる。
なお、28万円の基準額を下回る者は年金受給額に変化はない。

C案 2対1調整基準額の引上げ案

「2対1調整」を始める28万円を引き上げる案（例えば5万円引き上げて33万円とする）

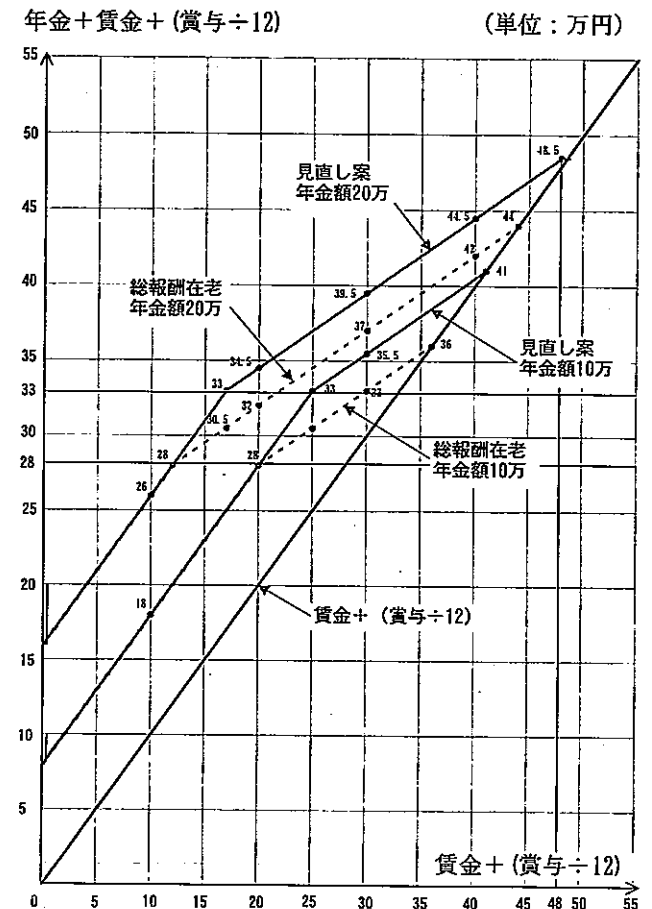
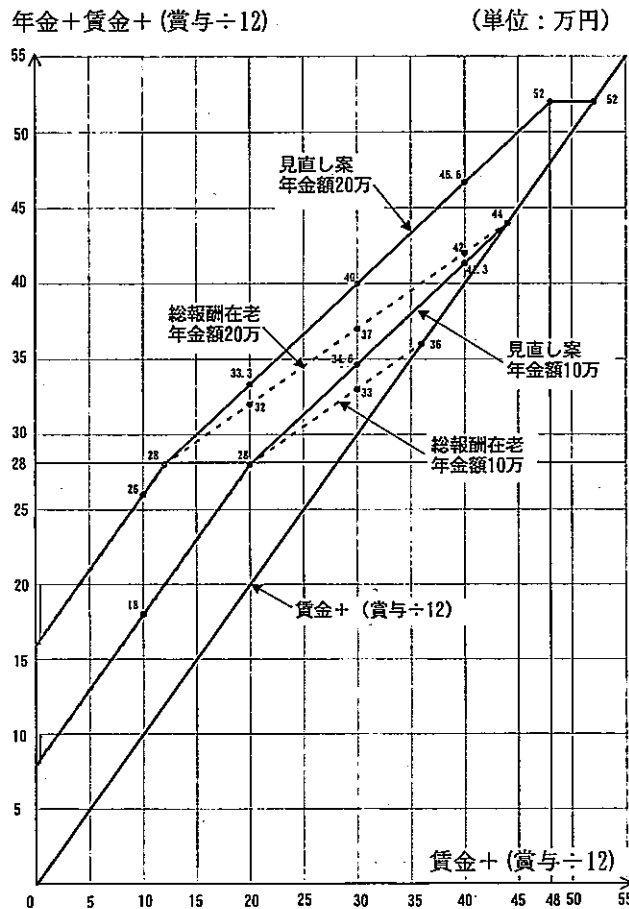
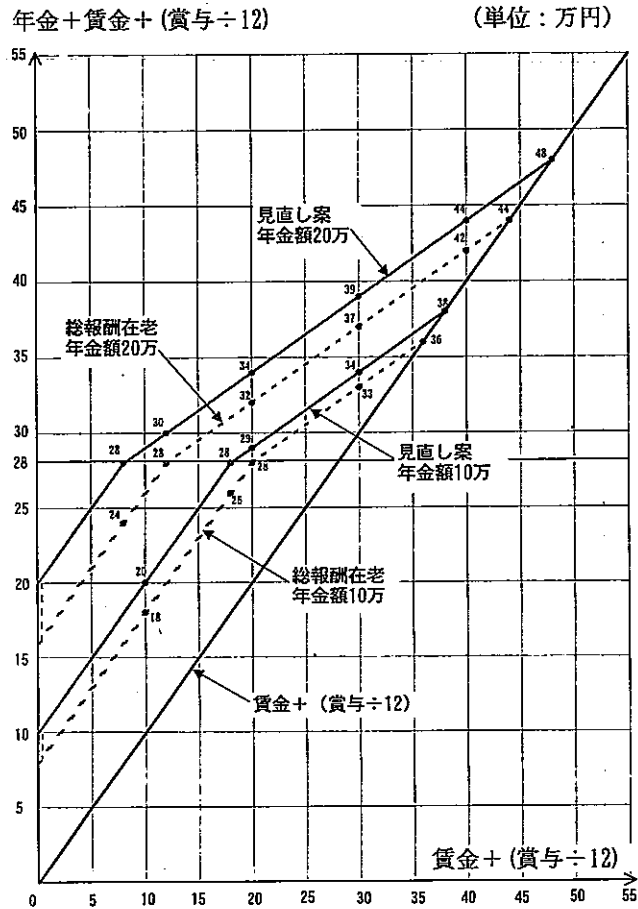
- この案では、28万円の基準額を超える者は年金受給額が一律に増加することとなる。（例えば33万円に引き上げた場合は、一律に2.5万円ずつ増加することとなる。）
なお、28万円の基準額を下回る者は年金受給額に変化はない。

(図3)

A案 [一律2割停止の廃止案]

B案 [2対1調整率の緩和案]
(例えば3対1)

C案 [2対1調整基準額の引上げ案]
(例えば33万円に引き上げる)



注) この図においては賃金額により年金支給額を算出している。

(現行の在職老齢年金制度を見直す場合の留意点)

- A案の場合には、全ての在職老齢年金受給者について従前よりも就労に対する中立性が改善する。特に、28万円の基準額以下の者にとっては、就労の有無に関わりなく本来年金額が全額支給されることとなり、就労に対して中立的な仕組みとなる。
- B案やC案の場合には、28万円の基準額を超える者の年金受給額が増加し、就労に対する中立性の改善の効果が及ぶ範囲が限定されるが、このことについてどう考えるか。
- 今後、雇用と年金の連携を図りながら60歳前半の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引上げを図っていくこととされている中で、60歳前半においては、報酬比例部分のみの比較的低い額の年金を受給する者が多くなるが、その年金を調整していくことをどう考えるか。また、短時間労働者に厚生年金の適用拡大を行った場合に比較的低い賃金の被保険者に在職老齢年金制度が適用されることに対応した在職老齢年金制度について、どう考えるか。
- 各案の共通の留意点として、在職老齢年金制度の財政効果や保険料を負担する現役世代とのバランスをどう考えるか。

(2) 在職老齢年金に「繰下げ受給」の仕組みを導入する案

(雇用と年金に関する研究会における議論)

雇用と年金に関する研究会報告においては、就労に対する中立性が前面に出ている、シンプルなわかり易い仕組みとして、在職老齢年金に「繰下げ受給」という新たな仕組みを導入することについて、議論が行われた。

(「繰下げ受給」の仕組みについて考えられる案)

- 「繰下げ受給」の基本的な仕組みの考え方は以下の通り。
 - i 60歳台前半に支給される特別支給の老齢厚生年金のうち、厚生年金の被保険者として在職している間の年金、つまり在職支給停止を受ける期間の年金について、申請により繰下げ受給を可能とする。
 - ii 繰り下げた期間に係る年金については、在職老齢年金制度による支給停止の仕組みは適用せず、当該期間に係る本来の年金額の全部あるいは一部を繰り下げて、65歳以降の一定の有期期間に受給する。
- 上記の基本的な考え方にに基づき、具体的な仕組みについて考えられる案の論点を整理した。