

## 高齢者雇用と統合的な仕組み(在職老齢年金等)について

### 《現行制度の仕組み・趣旨》

#### 【在職老齢年金制度】

- 厚生年金の適用事業所に勤務する70歳未満の者は被保険者として適用され、保険料を負担。一方、70歳以上の者は被保険者として適用されず、保険料負担はない。
- 給付面では、60歳から64歳までの受給者が厚生年金保険の被保険者となった場合には厳しい減額方法、65歳以上(又は70歳以上の被用者)の場合には緩やかな減額方法により、年金の支給停止が行われる。
  - ・厳しい減額方法・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を停止し、賃金が48万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止。
  - ・緩やかな減額方法・賃金と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止。
- 厚生年金は、退職後の所得保障を行う制度であり、制度発足時は、在職中は年金を支給しないこととされていた。  
しかしながら、高齢者は低賃金の場合が多いという実態に鑑み、在職者にも支給される特別な年金として、昭和40年に、在職老齢年金制度が設けられた。  
それ以降、①働いても年金が不利にならないようにすべき、②現役世代のバランスから一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきという相反する要請の中で逐次見直しが行われてきたもの。

## 【65歳以降の老齢厚生年金・老齢基礎年金の繰下げ制度】

- 老齢厚生年金・老齢基礎年金について、65歳以降に受給開始時期を繰り下げて、その分増額した年金を受給することができることとされている。
- 今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、引退年齢を自由に選択し、実際に引退した後から年金を受給することを望む者が増えることを踏まえ、設けられたもの。

## 《各方面からの主な提案内容》

### 【在職老齢年金制度】

- 年金を受給する者の就労に抑制的に機能し、高齢者の就労促進を妨げており、高齢者の就労を阻害しない、働くことに中立的な制度とするべき。
- 在職老齢年金非適用者との公平性を確保するため、賃金ではなく、総収入をベースに、年金額を調整すべき。

## 《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- ①働いても年金が不利にならないようにすべきという考え方と②現役世代とのバランスから一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきという考え方の両者の立場から、「就労し、所得を得ている者に対して、どの程度所得保障として年金を支給する必要があるのか」、「適用を行う(保険料負担を求める)必要があるのか」について、どのように考えるか。
- 支給開始年齢の引上げが法定され、60歳代前半の年金がいずれなくなることを前提として、どのような制度とするのか。
- 60歳代後半の年金について、高齢者の就労を阻害しないような配慮(緩やかな減額方法)となっているが、実際に就労をどの程度阻害しているのか。
- 働くことに中立的な制度とするのであれば、70歳以上の者についても保険料負担を求める必要はないか。
- 在職老齢年金制度を廃止又は縮小した場合には、その分給付費が増加することとなるが、年金財政に与える影響をどう考えるか。
- 高い所得のある高齢者が年金を受給することについて、保険料の負担を行う現役世代とのバランスをどう考えるか。

## 《諸外国における取扱い》

国名	制度の概要
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金支給開始年齢(2008年:65歳10ヶ月)以降は、就労による収入がある場合も年金額が減額されることはない。</li> <li>・年金支給開始年齢に達する年以前に繰上げ受給している者が就労により収入を得た場合は、収入額が上限(13,650ドル)を超えた分の50%を年金額から減額。年金支給開始年齢に到達する年の場合は上限(36,120ドル)を超えた分の収入の3分の1を年金額から減額(ただし、満額支給開始年齢に到達する月までの収入のみを考慮。)</li> </ul>
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労による収入がある場合も年金は、減額されない。</li> </ul>
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳以降は、就労による収入がある場合も年金は減額されない。</li> <li>・65歳未満の者が年金を受給する場合は、賃金月額が350ユーロ以下のときは満額受給でき、350ユーロを超えるときは賃金月額に応じて年金が段階的に減額される。</li> </ul>
フランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金支給開始年齢(60歳)前に年金を繰上げ受給する者は、収入を伴う就労はできない。</li> <li>・支給開始年齢到達後に一旦退職し、年金を受給開始した者が、従前の使用者と異なる使用者のもとで、年金額と合計して引退直前の賃金又は法定最低賃金の1.6倍を超えない範囲の収入を得て働く場合は、年金全額の受給が可能。</li> <li>・年金満額受給に必要な保険料拠出期間(原則160四半期)を満了した者が、年金支給開始年齢到達後に、従前の使用者のもとでパートタイム就労をする場合、就労時間の減少に応じて、減額した年金を受給できる。</li> </ul>
スウェーデン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・61歳以降に年金を受給可能で、勤労所得があれば年金の上限なく、年金権を積増しすることができる。一旦、年金を受給し始めても、再び勤労所得を得るに至った場合には、年金受給を続けながら、又は年金受給を中断して被保険者となって保険料を納めることもできる。本人の選択により、年金額を減らして受給し、減らした分の年金権により将来の年金額を積み増すことも可能。年金額は受給開始が早いほど低く、遅いほど高くなる。</li> </ul>

## 在職老齡年金(年金支給停止)制度の経緯

### 1. 導入の背景等

- 厚生年金制度の老齡年金は、昭和29年にほぼ現在の姿になって以来、支給開始年齢要件に加え、「退職」を支給要件としており、在職中は年金を支給しないことが原則であった。

(在職老齡年金導入の経緯)

- しかしながら、高齢者は低賃金の場合が多く、賃金だけでは生活が困難であったため、昭和40年、65歳以上の在職者にも支給される特別な年金(在職老齡年金)を新たに創設した(年金を8割支給する制度)。また、昭和44年には、在職老齡年金を60歳台前半にも拡大した(支給割合は8割～2割の4段階)。

⇒ 以降、①働いても年金が不利にならないようにすべきである、他方で、②現役世代とのバランスから、一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきである、との相反する要請の中で見直しが行われてきた。

## 2. その後の主な改正の経緯（●：60歳台前半、○：60歳台後半、◎：70歳以上）

(改正)	①就労を阻害しない観点の見直し	②現役世代の負担に配慮する見直し
昭和60年	○◎ 65歳以上は年金を全額支給。	
平成元年	● 60歳台前半の在職老齢年金の支給割合を8割～2割の7段階に。  ※この支給方法では、賃金が増えても、賃金と年金の合計額が増えず、減る場合もあり。	
平成6年	● 60歳台前半について、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。	
平成12年		○ 60歳台後半にも在職支給停止の仕組みを導入（ただし、60歳台前半より緩やかな支給停止の仕組み）。
平成16年	● 60歳台前半について、在職支給停止の仕組みを緩和。	◎ 70歳以上にも、60歳台後半と同様の在職支給停止の仕組みを導入（ただし、保険料負担なし）。

(注1) 報酬比例部分の支給開始年齢引上げ(男子は2025年(平成37年)、女子は2030年(平成42年)までに65歳まで引上げ)に伴い、60歳台前半の在職老齢年金制度はなくなる。

(注2) 被用者年金一元化に際し、60歳台前半の公務員OBに対する在職年金(共済年金)の支給停止方法を、現在の厚生年金のルールに合わせ強化する(被用者年金一元化法案を第166回国会に提出)。

# 60歳台以降の在職老齢年金制度について

## 60歳～64歳

約90万人、約0.8兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円(※1)を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金が48万円(※2)を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
  - \* 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

## 65歳～69歳

約20万人、約0.2兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 基礎年金は全額支給する。
- 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(※2)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。(平成12年改正で導入)

## 70歳～

約20万人、約0.2兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 平成16年改正により、65歳～69歳と同じ取扱いとする。  
(ただし、保険料負担はなし)
  - \* 平成16年改正前は年金を全額支給

◎ 在職支給停止制度の年金財政への影響は、最終保険料率換算で0.7%程度に相当。

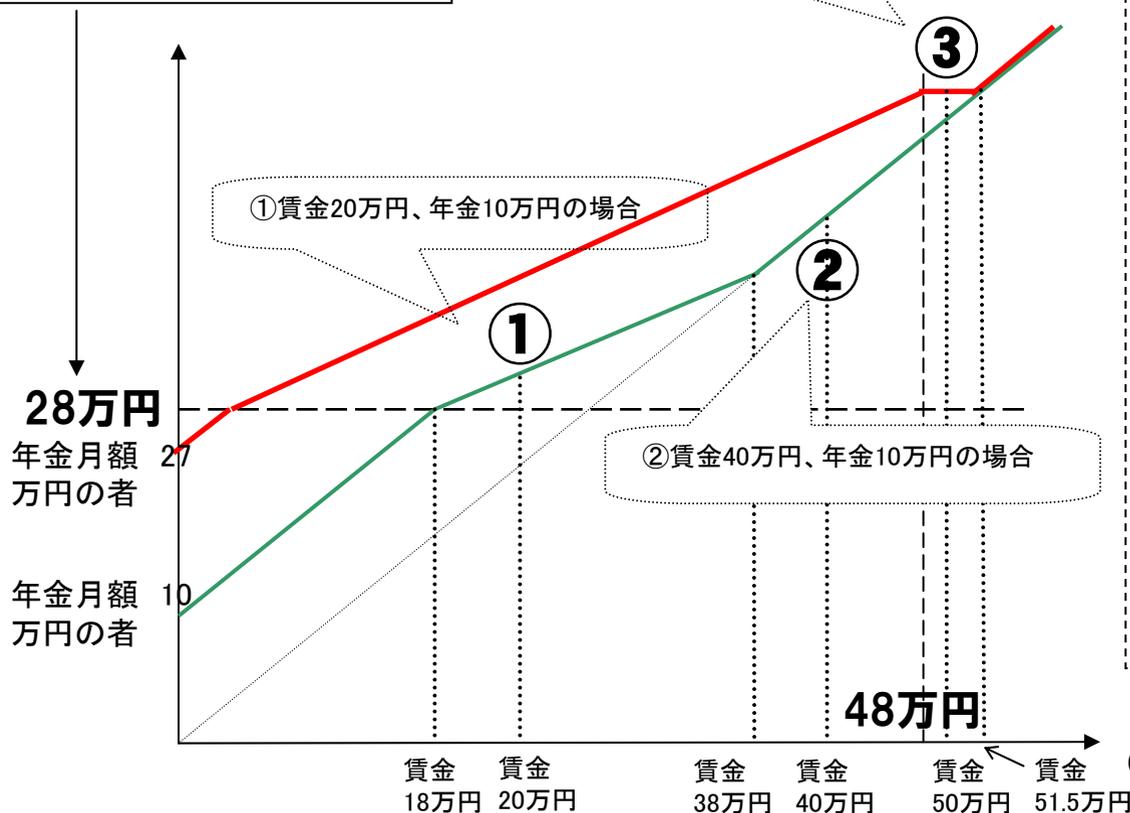
※1 総報酬制の導入前は22万円(標準的な年金受給世帯の給付水準(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金))だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から28万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

※2 総報酬制の導入前は37万円(現役男子被保険者の平均的賃金)だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から48万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

# 60～64歳の在職老齢年金制度

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)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を停止する。
- 賃金(ボーナス込み月収)が48万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する
- \* 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

賃金(ボーナス込み月収)と年金月額(定額部分も含む)の合計額



【支給停止額の計算例】

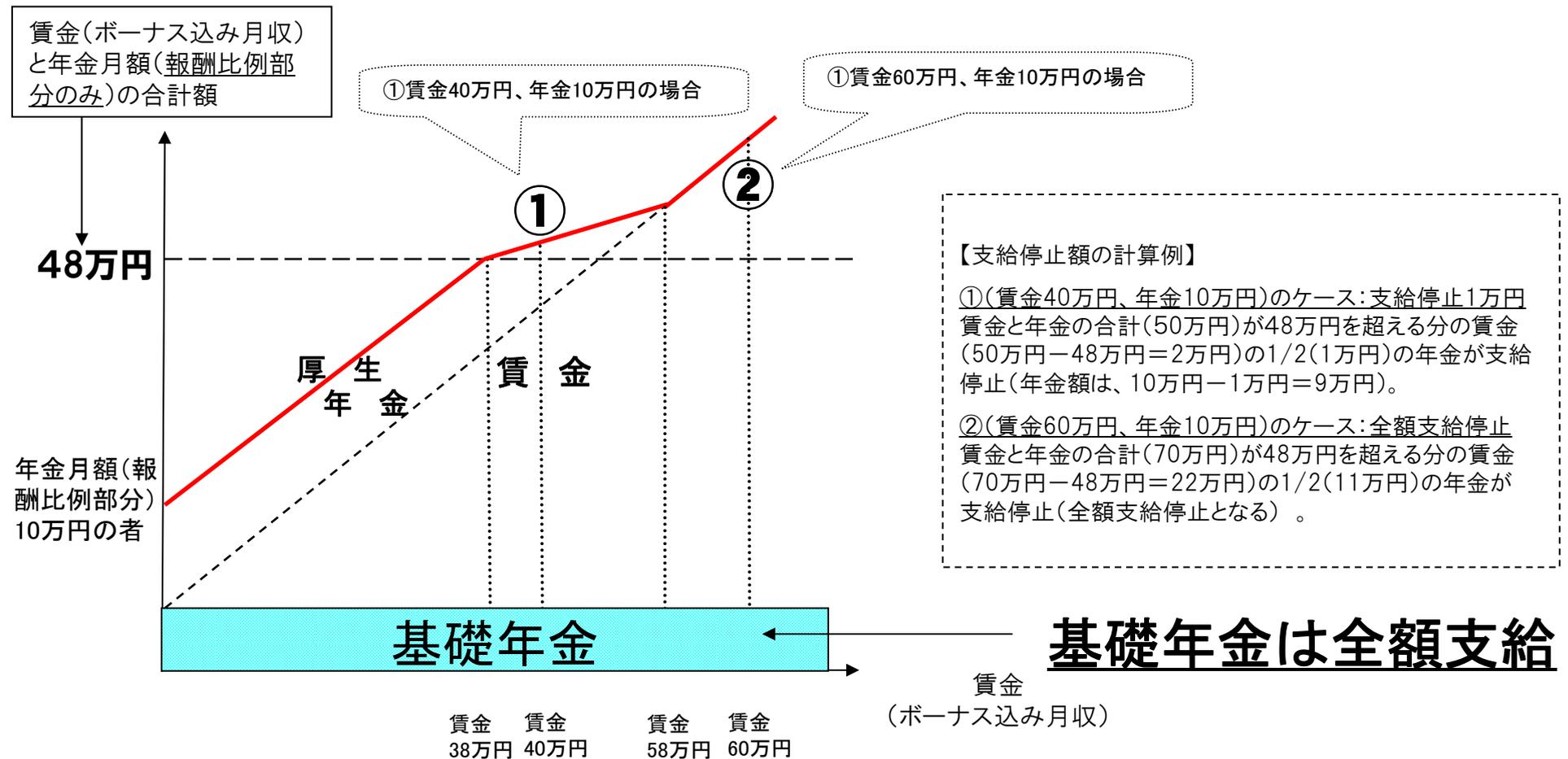
①(賃金20万円、年金10万円)のケース:支給停止1万円  
賃金と年金の合計(30万円)が28万円を超える分の賃金(30万円-28万円=2万円)の1/2(1万円)の年金が支給停止。  
(年金額は、10万円-1万円=9万円)

②(賃金40万円、年金10万円)のケース:全額支給停止  
賃金と年金の合計(50万円)が28万円を超える分の賃金(50万円-28万円=22万円)の1/2(11万円)の年金が支給停止となり、年金は全額支給停止。

③(賃金50万円、年金27万円)のケース:支給停止25.5万円  
まず、48万円までの賃金と年金の合計(75万円)が28万円を超える分の賃金(75万円-28万円=47万円)の1/2(23.5万円)の年金を支給停止。  
さらに、48万円を超える賃金分(50万円-48万円=2万円)の年金を支給停止。  
合計で、25.5万円が支給停止。(年金額は、27万円-25.5万円=1.5万円)

# 65歳以上の在職老齢年金制度

- 基礎年金は全額支給する。
- 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を停止する。



# 65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入(平成19年4月施行)

○ 今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、引退年齢を自由に選択し、実際に引退した後から年金を受給することを望む者が増えていくことが考えられることから、現行の65歳から一律に支給される老齢厚生年金について、支給開始年齢を繰り下げて受給する仕組みを導入する。

## ◎ 70歳に繰下げ請求するケース

