

參考資料

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。

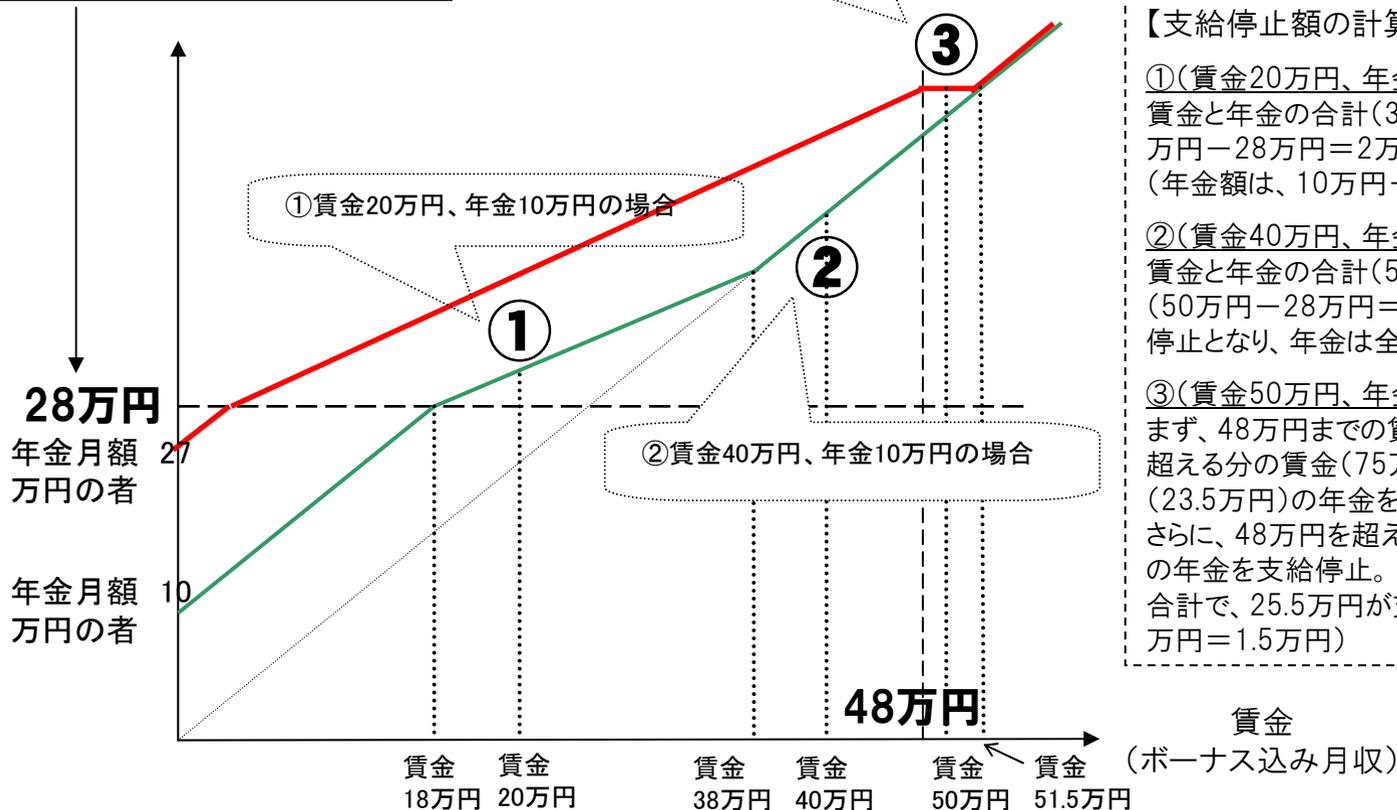
※1 総報酬制の導入前は22万円(標準的な年金受給世帯の給付水準(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金))だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から28万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

※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

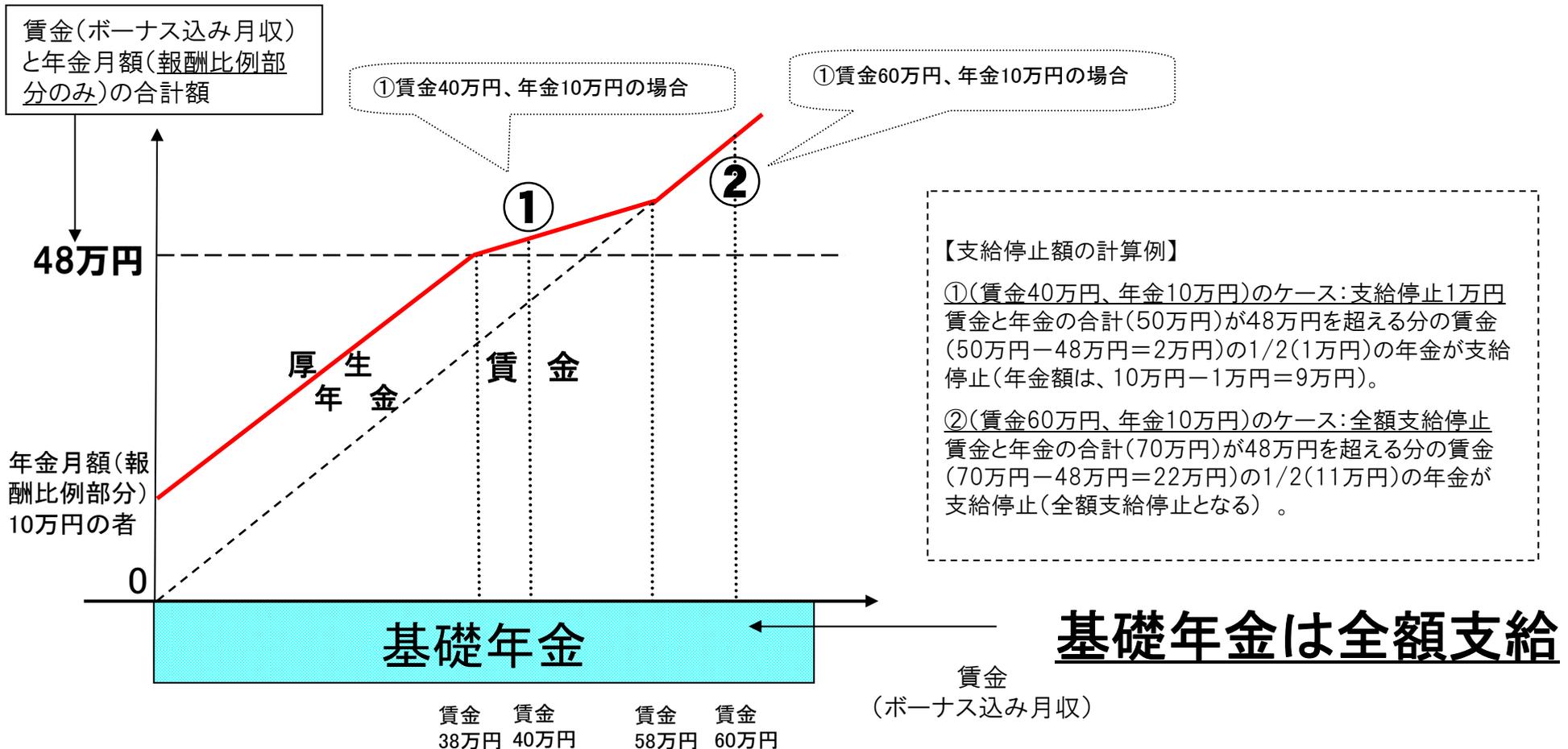


【支給停止額の計算例】

- 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。

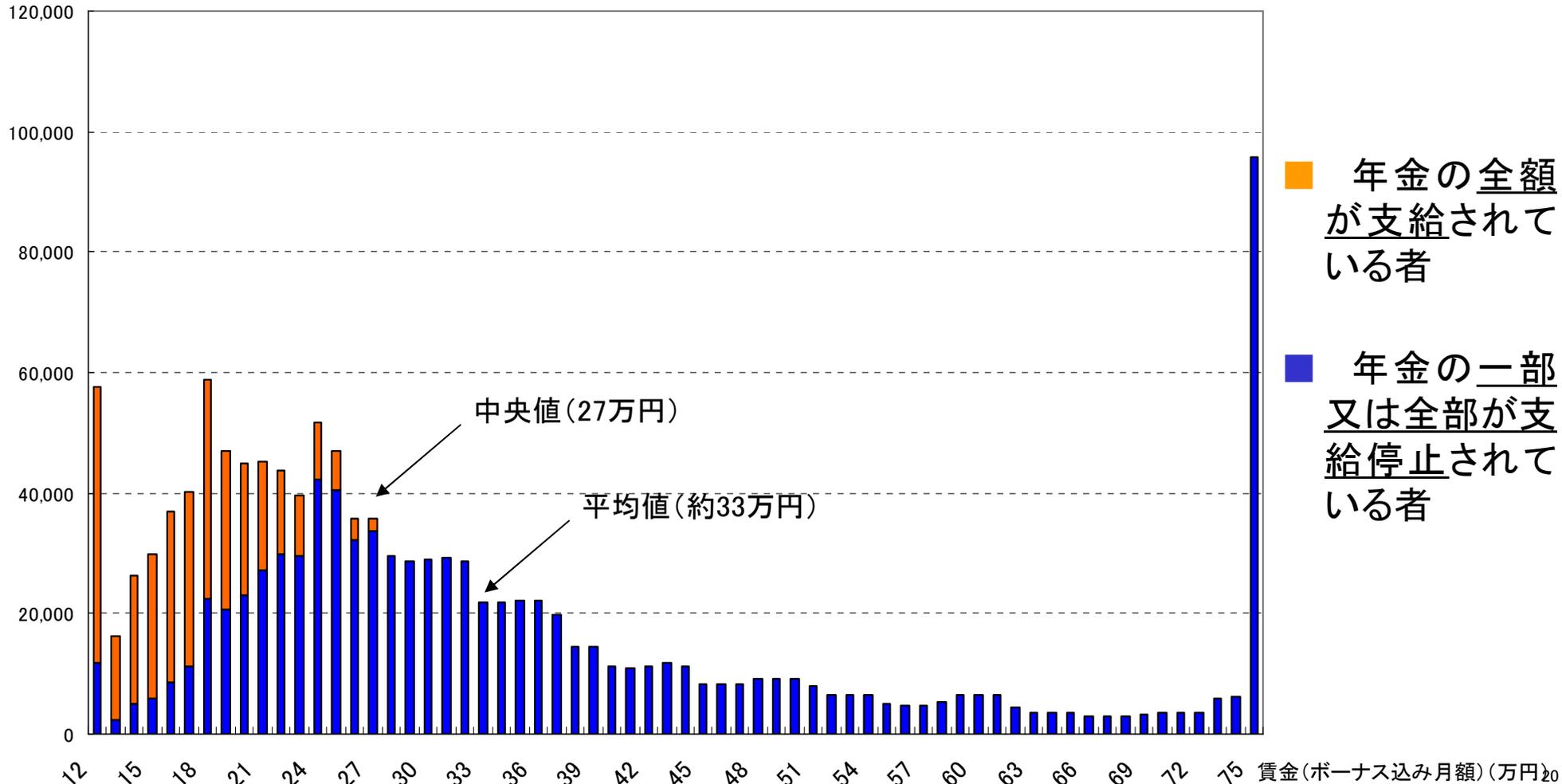


60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布

- 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者が多く属する層の賃金*としては20万円前後
- このうち年金の支給停止が行われている者が多く属する層の賃金*としては、24・25万円前後

* ボーナス込み月額額の推計値

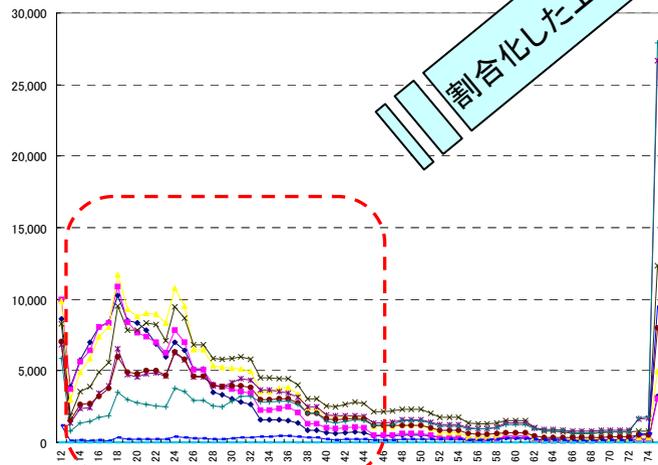
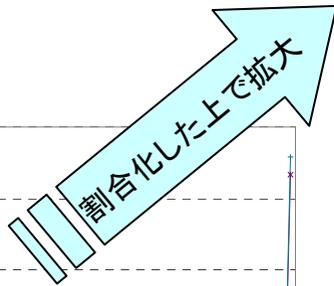
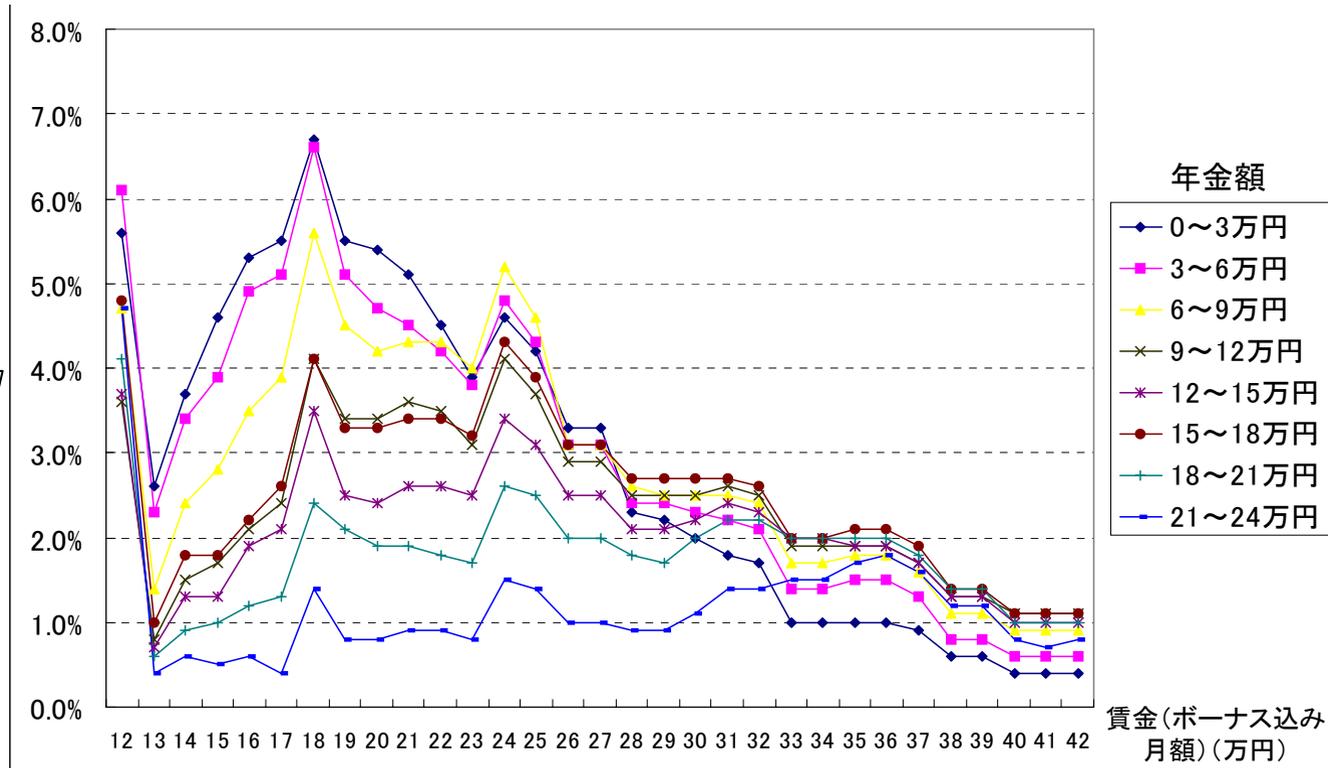
受給権者数



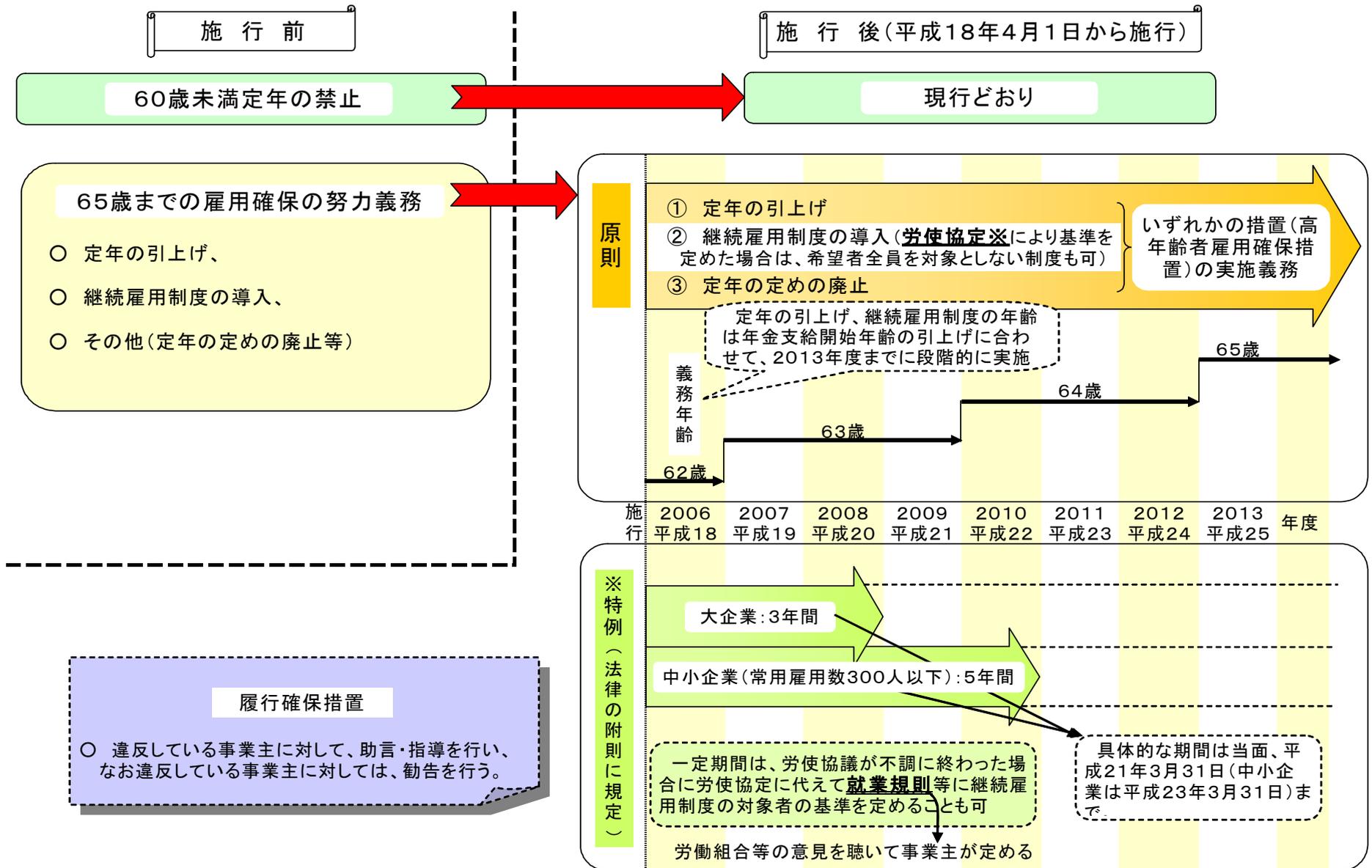
年金額別の60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布

- 年金額が低い層においては、賃金が低い者の割合が高く、年金額が高い層においては、賃金が高い者の割合が高くなる傾向が若干みとれる。
- どの年金額においても、賃金(ボーナス込み月額)が18万円と24万円付近に、受給権者が多く集まっている。

受給権者割合

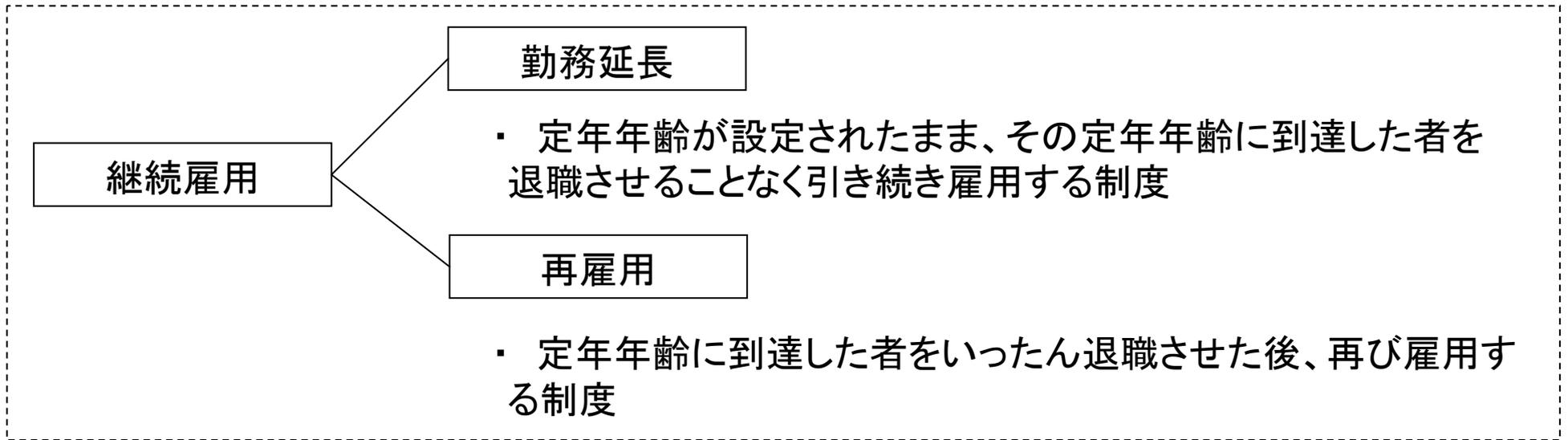


定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係(改正高年齢者雇用安定法)



(参考) 継続雇用制度

現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度



(雇用条件について)

- 雇用条件については、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができることとされている。

(継続雇用制度の対象者に係る基準)

- 継続雇用制度については、原則として、希望者全員を対象とすることが求められるが、労使協定により継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準を定めたときは、この基準に該当する高年齢者を対象とする制度とすることも認められている。

高年齢雇用継続給付の概要

高年齢雇用継続給付は、60歳時点からの賃金の相当の低下が、高齢者の働き続ける意欲の減退や基本手当、年金等の受給の安易な選択等を招き、さらに深刻な保険事故である「失業」に結びつきかねない状況を踏まえ、これを「失業」に準じた職業生活上の事故と捉え、雇用の継続を援助、促進するための給付

1 支給対象者

60歳時点に比して賃金額が25%を超えて低下した状態で雇用継続する高齢者(被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者)

* 賃金が339,255円を超える場合には、支給されない。

2 給付額

60歳以後の賃金の15%(賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金の70.15%を超え75%未満の場合は逡減した率)

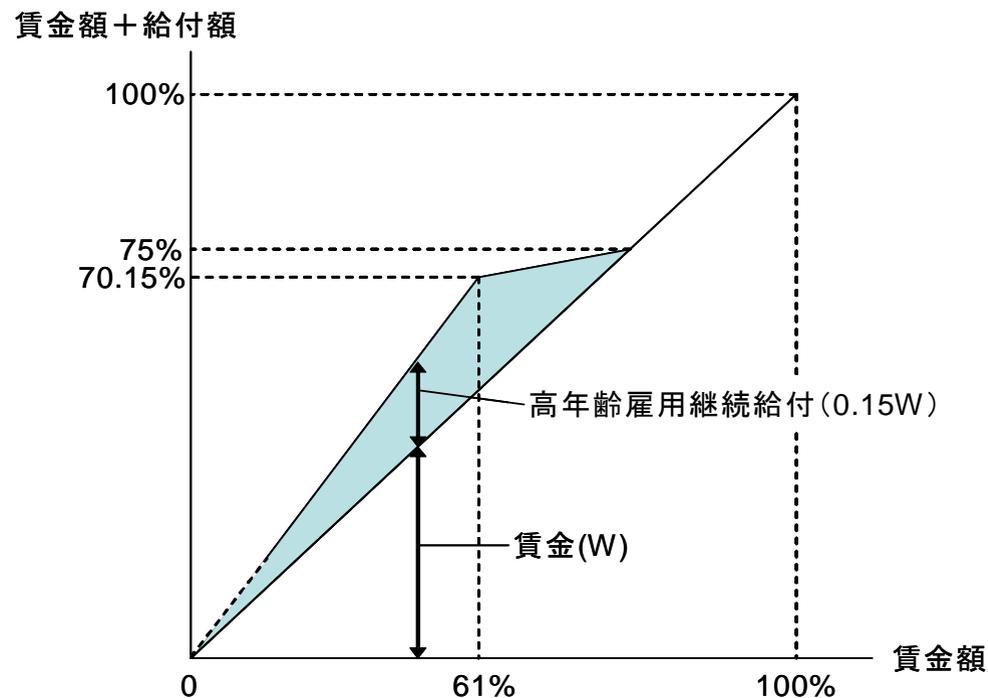
3 支給期間

65歳に達するまでの期間

4 初回受給者数

約18万人(平成19年度)

《概念図》



(注)100%は60歳時点の賃金である。

高齢者雇用継続給付と老齢厚生年金との併給調整

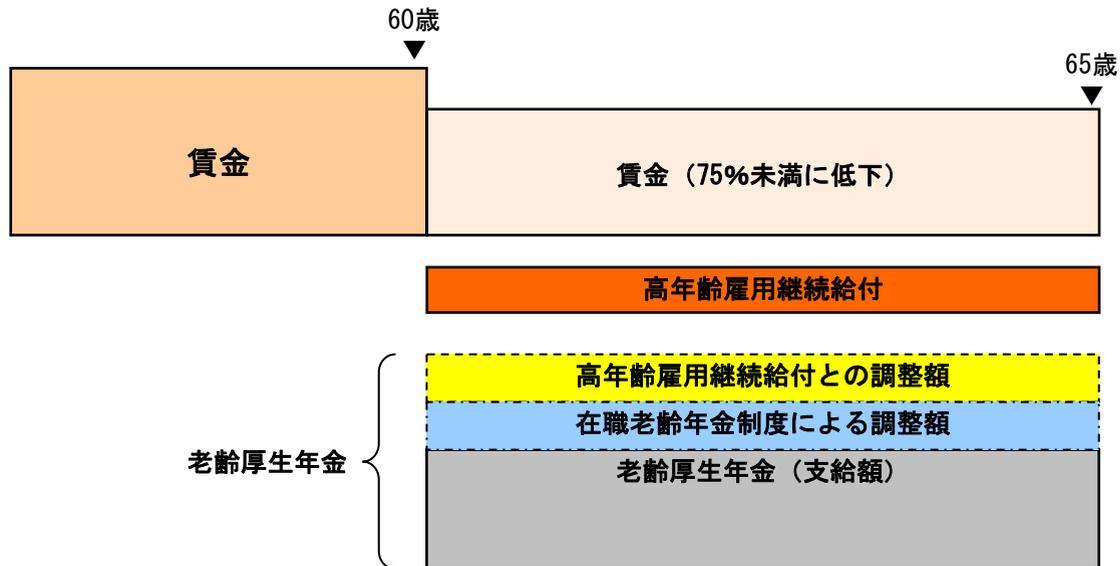
1. 概要

○ 雇用保険法による高年齢雇用継続給付と65歳未満の者に支給される老齢厚生年金については、

- ① 個人に対して同一時期に支給される公的な現金給付であり、
- ② 高年齢雇用継続給付は失業給付と同質の給付であること、

などに鑑み、失業給付と老齢厚生年金との調整に準じて、調整を行うもの。

※ 平成6年改正により導入され、平成10年4月1日より実施



2. 具体的な調整の仕組み

高年齢雇用継続給付が賃金額に応じてその一定割合(15%)を支給する給付であることに鑑み、在職老齢年金制度の調整方法に準じつつ、雇用継続の援助促進という高年齢雇用継続給付の趣旨を考慮し、在職老齢年金制度の調整よりも緩和した調整を行う。

- 65歳未満の老齢厚生年金の受給権者が、厚生年金保険の被保険者であって、かつ、雇用保険法による高年齢雇用継続給付を受けられる場合には、まず在職老齢年金の仕組みによる調整^(※)を行う

※ 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、賃金の増加に対し、賃金増加額の1/2(50%)相当の年金を支給停止。

- 在職老齢年金の仕組みによる調整に加えて、老齢厚生年金の受給権者の標準報酬月額が60歳到達時の賃金の61%未満に相当する額である場合には、標準報酬月額の6%^(※)を支給停止。

※ 高年齢雇用継続給付の6/15(40%)に相当する額が在職老齢年金の支給停止額となる。

(注1)高賃金者(60歳到達時の賃金の61%以上75%未満の者)については、賃金の増加に応じ、高年齢雇用継続給付の給付率を15%から徐々に減少させることとしていることから、老齢厚生年金における調整率もこれに合わせ、標準報酬月額の6%から一定割合で逡減するよう定められた率を乗じて得た額を支給停止。

(注2)標準報酬月額と高年齢雇用継続給付との合計額が支給限度額を超える場合は、支給限度額から標準報酬月額を減じた額に6/15を乗じた額を支給停止。

- 上記の支給停止額が、在職老齢年金の仕組みによる調整後の年金額を超える場合には、年金は全額支給停止。

(参考)高年齢雇用継続給付と老齢厚生年金との調整者 約18万人(平成19年3月末時点) 出典:「社会保険事業状況」(社会保険庁)