

# 在職老齢年金の見直しについて

## 在職老齢年金(年金支給停止)制度の経緯

### ○ 導入の背景等

厚生年金制度の老齢年金は、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。

### ○ 在職老齢年金導入の経緯

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(在職老齢年金)を新たに創設(年金を8割支給する制度)。
- ・ 昭和44年には、在職老齢年金を60歳台前半にも拡大(支給割合 8、6、4、2割の4段階)。
- ・ 昭和50年には、60歳台前半の在職老齢年金の支給制限を緩和するため、同じ賃金であれば、原則、支給割合が増加するようにした上で、支給割合を8、5、2割の3段階に改正。

⇒ 以降、

- ① 働いても年金が不利にならないようにすべき(就労を阻害しない観点)、
- 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(現役世代の負担に配慮する観点)、

との相反する要請の中で見直しが行われてきた。

# <その後の主な改正の経緯 >

○: 就労を阻害しない観点の見直し、●: 現役世代の負担に配慮する見直し

(改正)	60～64歳	65～69歳	70歳以上
昭和60年	〔 在職老齢年金の支給割合8割・5割・2割の3段階 〕	○ 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。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">                     ※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。                 </div>		
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。(ただし、一律2割の年金停止)		
平成12年		● 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	○ 在職中に一律2割の年金を停止する仕組みを廃止。		● 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) 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。

# 《これまでの制度改革における審議会の意見と見直し内容》

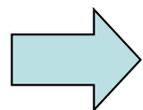
## 【在職老齢年金制度】

(平成6年)

＜『国民年金・厚生年金保険制度改革に関する意見』(平成5年10月12日年金審議会)＞

厚生年金の在職老齢年金については、高齢者の就業意欲を阻害しないよう、年金と賃金の合計が、賃金の上昇に応じて増加するように仕組みを改めるべきである。

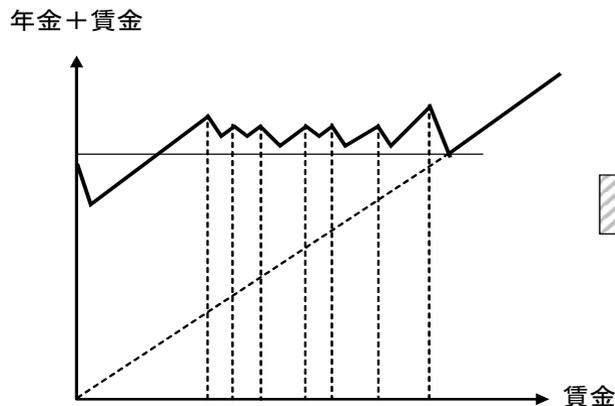
なお、この際、高齢者の賃金水準や、年金受給者が受ける年金と賃金の合計と年金を支える現役世代の賃金とのバランスに留意する必要がある。



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\*。

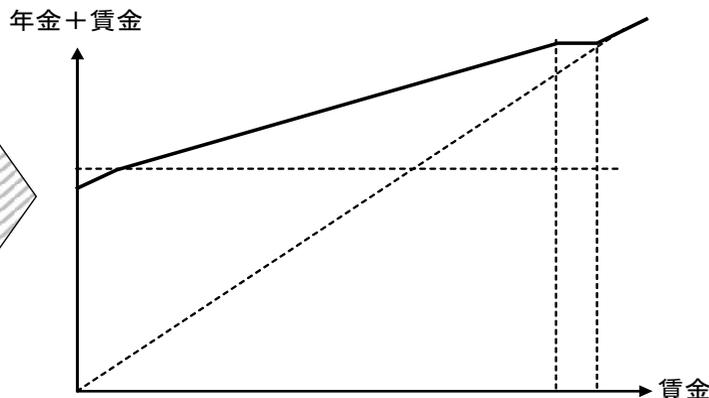
《平成6年改正前の姿(イメージ)》

賃金が増えても、年金+賃金は増加せず



《平成6年改正後の姿(イメージ)》

賃金が増えれば、年金+賃金が増加



- \* ① 在職中は、2割の年金を支給停止。賃金と年金の合計額が22万円に達するまでは、賃金と年金(8割支給)は併給。
- ② これを上回る賃金がある場合は、賃金の増加2に対し、年金額を1停止。
- ③ 賃金が34万円を超える場合は、さらに、賃金が増加した分だけ年金を停止。

(平成12年)

<『国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見』(平成10年10月9日年金審議会)>

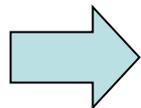
昭和60年改正において65歳を引退年齢と考え、また基礎年金との整合性を図る観点から65歳以上の者は在職中であっても年金制度の被保険者とせず、年金は満額支給することとされた。しかしながら、少子・高齢化が進行し現役世代の負担が重くなっていることを考えれば、60歳台後半の在職者に年金が満額支給されることは現役世代の理解を得にくいことから、厚生年金を適用し保険料負担を求めるとともに、厚生年金(報酬比例部分)の支給も一定の制限を行うことが適当であると考える。

なお、具体的な制度の設計に当たっては、一定の経過期間を設けるとともに、賃金と年金を合わせた額が低い高齢者に対しては年金額が減額されないような方法を検討することが必要である。

○ 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)。

具体的には次の仕組み

- ① 基礎年金は支給停止せず、全額支給
- ② 賃金と厚生年金との合計額が37万円に達するまでは、満額の厚生年金を支給
- ③ これを上回る場合には、賃金の増加2に対して、年金額1を停止(60歳台前半のような一律2割の年金の支給停止はない)



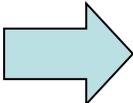
(平成16年)

＜『年金制度改正に関する意見』(平成15年9月12日社会保障審議会年金部会)＞

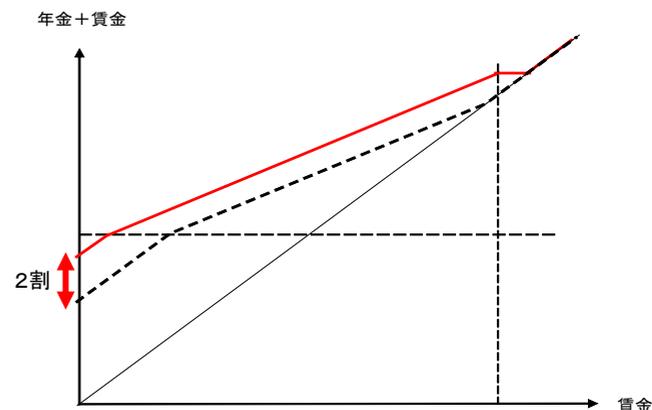
この仕組み(注:在職老齢年金制度)は、年金受給権を有する者の就労に抑制的に機能し、また、就労する場合にも低賃金の就労を促進することとなり、高齢者の就労を阻害しない、働くことに中立的な制度とするため、在職老齢年金の在り方を見直すことが求められている。

今後、60歳台前半の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が引き上げられる中で、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。(中略)これらを考慮すると、働いて被保険者となった場合、賃金や年金の額にかかわらず一律に年金の2割を支給停止する現行の仕組みは廃止することが適当である。

なお、現行制度において、年金と賃金の合計が28万円を超える場合に、賃金が2増えれば年金を1支給停止するという調整率の緩和や、この調整開始点を引き上げることについては、高所得者のみが有利となり、望ましくない。

- 
- 60歳台前半について、在職支給停止の仕組みを緩和。  
⇒ 一律に年金の2割を支給停止する仕組みを廃止。
  - 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)。
  - 65歳以後の老齢厚生年金の繰下げ支給制度の導入。

《イメージ》太線が改正後の姿、点線太線が改正前の姿(2割一律支給停止)



## 現行の在職老齢年金制度の仕組み

- 現行の在職老齢年金制度の仕組みについては、60歳台前半と後半で仕組みが異なり、それぞれの仕組みにおいて支給停止されている額は下記のとおりとなっている。
- ただし、60歳台前半の者に支給される特別支給の老齢厚生年金については、支給開始年齢が段階的に引き上がっているため、2025年以降、基本的には、60歳台前半の者に対する支給停止の効果は、なくなる。

### ○60歳～64歳 ※図1を参照

- ・ 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。
- ・ 賃金が46万円を超える場合は、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。
- \* 「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を報酬月額とする現役被保険者の平均月収を基準として設定している。
- \* 「46万円」は、現役男子被保険者の平均月収を基準として設定している。

### ○65歳～69歳 ※図2を参照

- ・ 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**46万円を上回る場合**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)
- \* 基礎年金は支給停止の対象外であり全額支給する。

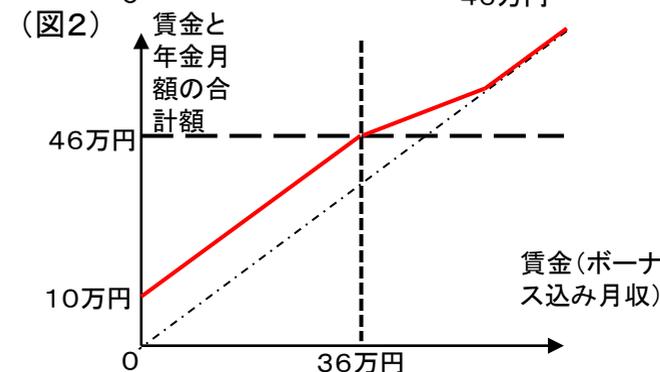
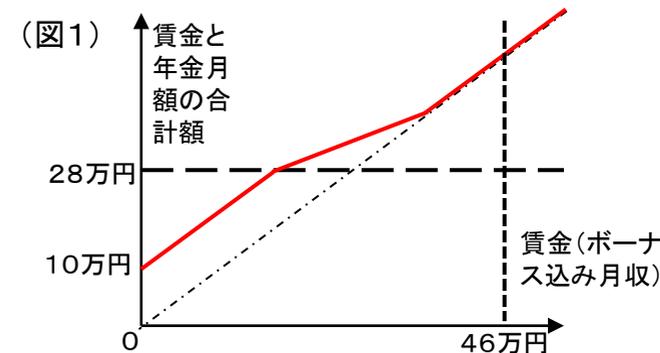
### ○70歳～ ※図2を参照

- ・ 65歳～69歳と同じ取扱い(ただし、保険料負担はなし)。
- \* 平成16年改正前は支給停止を行わず、年金を全額支給していた。

(参考) 現行制度での在職老齢年金制度の適用状況

	年金の一部または全部が支給停止されている者の数	支給停止されている額(総額)
60歳～64歳	約120万人	約1.0兆円
65歳～	約10～20万人	約0.1～0.2兆円

※平成21年度ベース(年金局調べ、推計値)



(※)いずれも、年金受給額は10万円と仮定(図1では定額部分と報酬比例部分の合計額、図2では報酬比例部分のみの額)

## 諸外国の仕組み

- 在職中に支給される老齢年金については、満額支給開始年齢前は繰上げ支給制度のないイギリスを除き、収入額によって減額される。
- 満額支給開始年齢後は、アメリカ、イギリス、ドイツは減額されないが、フランス、日本(老齢厚生年金)は収入額によって減額される。

		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	(満額)支給開始年齢前(繰上げ支給時)	<p>年金支給開始年齢(66歳)となる前年(つまり62歳～65歳)までは年収14,160ドル(約115万円)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。</p> <p>年金支給開始年齢(66歳)となる日の属する年で、当該日の前の期間については年収37,680ドル(約305万円)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。</p>	/	<p>賃金月額400ユーロ(約4万7千円)を超える者の年金給付は、賃金月額に応じ満額年金の2/3、1/2、1/3へ減額される。</p>	<p>65歳以上の労働者と満額年金の受給権を有する60歳以上の労働者は、労働収入に関係なく、満額年金が支給される。</p> <p>上記の条件を満たさない場合、年金額と賃金額の合計が引退(年金支給開始)直前の賃金額を越えない場合、年金額は減額されない。</p> <p>※2007年1月から引退直前の賃金が低水準な者については年金額と賃金額の合計額が最低賃金(SMIC)の1.6倍まで就労しても年金額が減額されなくなった。</p>	<p>(60～64歳) 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。</p> <p>賃金(ボーナス込む月収)が46万を超える場合には、賃金が増加した分だけ年金を停止。</p>
	(満額)支給開始年齢後	<p>在職していても年金額は減額されない。</p> <p>※1999年以前は(満額)支給開始年齢から69歳までの年金受給者が就労した際、年金額が減額されていたが、2000年1月に廃止。</p>	<p>在職していても年金額は減額されない。</p>	<p>在職していても年金額は減額されない。</p>	<p>(65歳以上) 老齢基礎年金 在職していても年金額は減額されない。</p> <p>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46万を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額(報酬比例部分)1を停止</p>	

(資料出所)・ Social Security Programs Throughout the World : Europe,2008 / The Americas,2007

・ The Mutual Information System on Social Protection ・「2005～2006年海外情勢報告」(厚生労働省2007年3月)ほか

※換算レートは2011年7月20日現在の実勢レート(1ドル=81円/1ポンド=131円/1ユーロ=117円)による。

## 老齢厚生年金を受給している者の就業意欲

○ 老齢厚生年金の受給権者を対象とした就業調整の調査によれば、老齢年金の受給資格がありながら働いている60歳台の男性の多くは、年金の支給停止を考慮せず就業している。

平成16年	老齢厚生年金の受給権がある	全く就業しないことにしている	就業時間や就業日数を抑えている	減額を考慮せずに働いている	その他	不明
男性(計)	100.0%	23.6%	17.5%	36.4%	19.0%	3.4%
60～64歳	100.0%	16.9%	19.4%	44.2%	16.8%	2.7%
65～69歳	100.0%	31.7%	15.3%	27.0%	21.7%	4.3%

資料出所:「高年齢者就業実態調査」(厚生労働省 2004年(平成16年))

(一律2割の支給停止の廃止:平成17年4月実施)



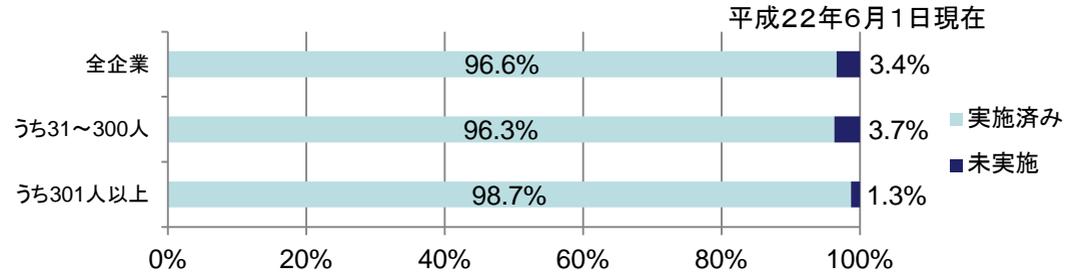
平成21年	老齢厚生年金の受給権がある	全く就業しないことにしている	就業時間や就業日数を抑えている	減額を考慮せずに働いている	その他	無回答
男性(計)	100.0%	17.3%	12.1%	37.8%	4.3%	28.5%
60～64歳	100.0%	11.8%	12.2%	46.1%	3.7%	26.1%
65～69歳	100.0%	23.2%	11.9%	28.9%	4.9%	31.0%

資料出所:「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2010年(平成22年))

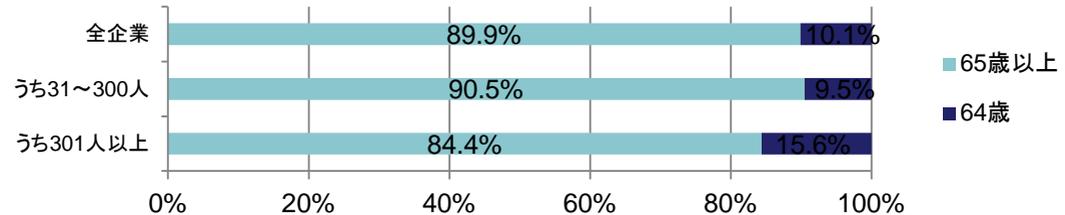
# 企業における60歳以上の雇用確保措置

○ 高年齢者の雇用確保措置については、定年の廃止や定年年齢の引上げにより対応した企業は少なく、継続雇用制度により対応した企業が8割以上。

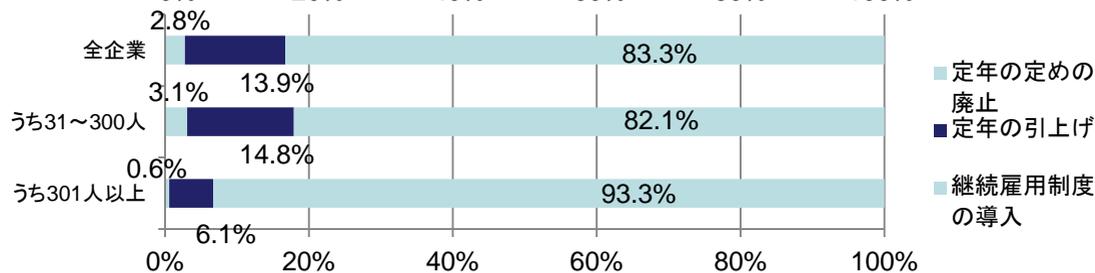
1 高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は138,142社中133,413社、96.6%である。



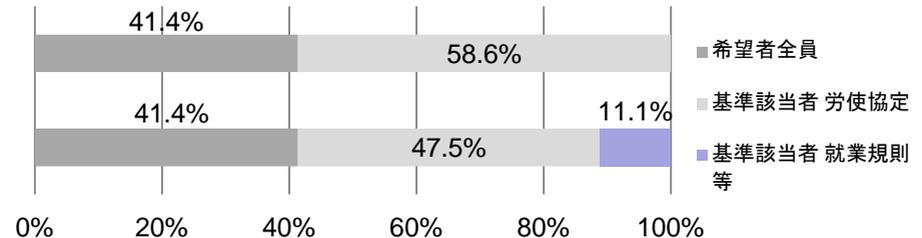
2 上記実施済み企業のうち、上限年齢は64歳が10.1%、高年齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒しし、65歳以上を上限年齢とした企業(定年の定めのない企業を含む。)は、89.9%である。



3 上記実施済み企業のうち、定年の定めのない廃止や定年年齢の引上げの措置を講じたところは少なく、83.3%が継続雇用制度を導入



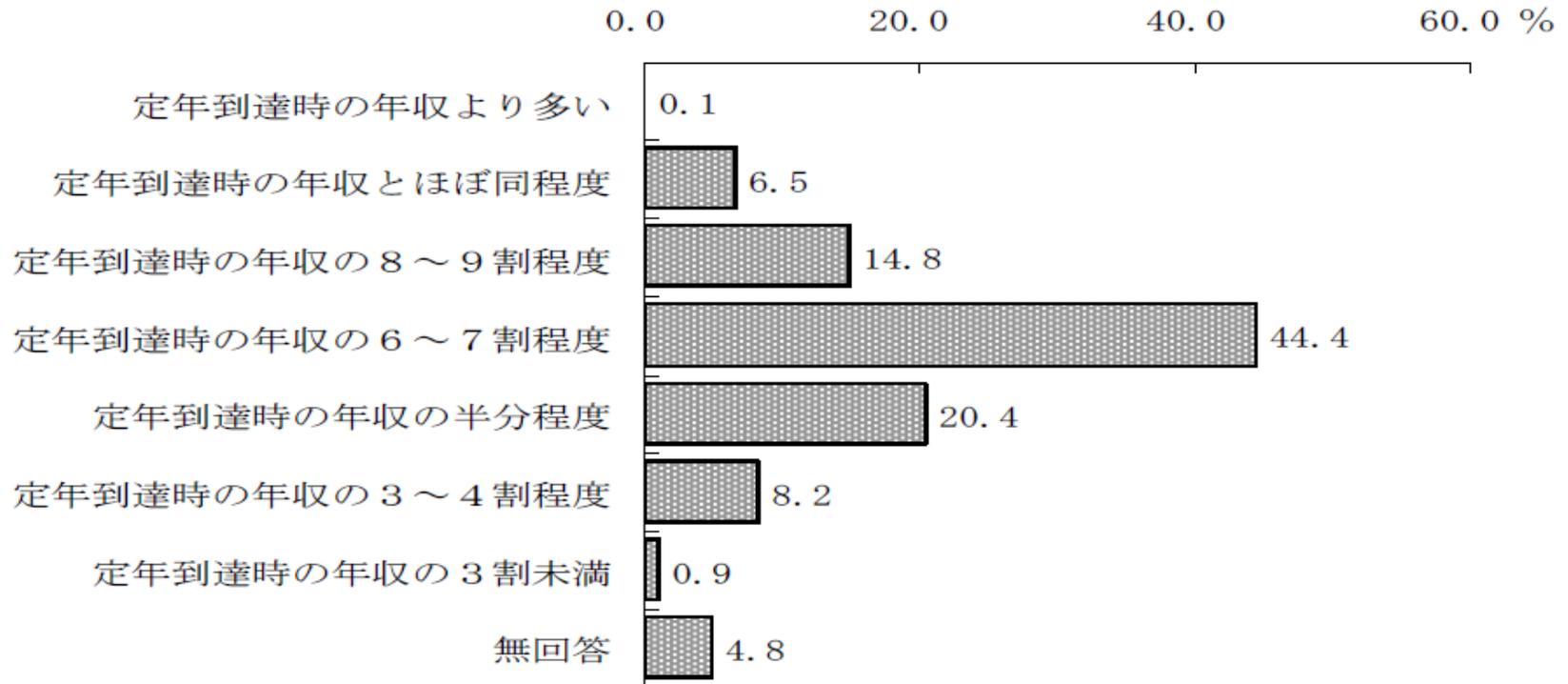
4 上記継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入したところは41.4%、制度の対象となる高齢者に係る基準を定めたところは58.6%である。



※ 高年齢者雇用安定法第52条第1項により、事業主は、6月1日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされており、当該報告を提出した31人以上規模企業138,142社について、高年齢者雇用確保措置の実施状況等を集計

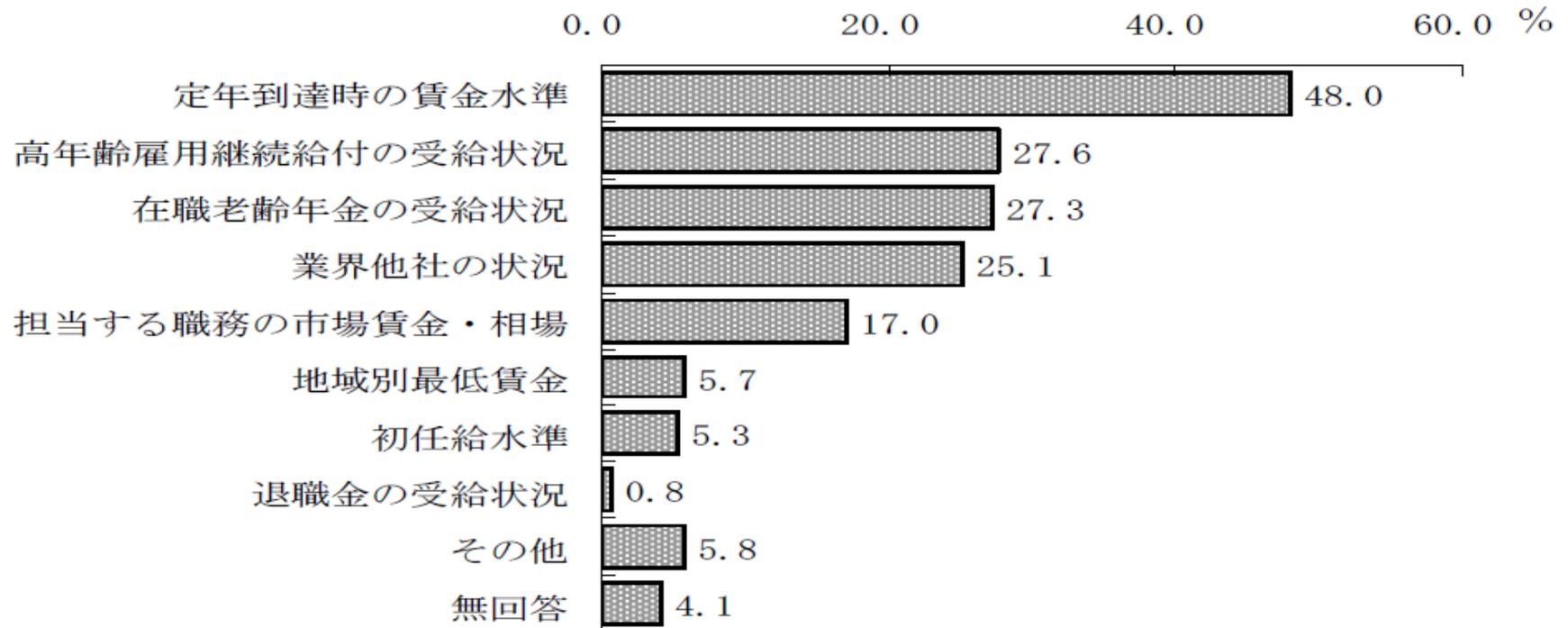
## 定年到達時と比べた年収水準

- 継続雇用される社員の年収水準を年金や公的給付などの受給も含めた額でみた場合、「定年到達時の年収の6～7割程度」とする企業が最も多い。



## 賃金水準決定に当たって特に考慮したポイント

- 「在職老齢年金の受給状況」は、継続雇用される高齢者の賃金水準を決めるに当たって、企業が特に考慮した点として、「高年齢雇用継続給付の受給状況」と並び、上位に挙げられている。



## 過去の議論の経緯等

- 社会保障審議会年金部会「社会保障審議会年金部会における議論の中間的な整理—年金制度の将来的な見直しに向けて—」(平成20年11月27日)より抜粋

### 8. 在職老齢年金の見直し

- 60歳台前半の者に対する在職老齢年金(低在老)については、旧来退職による稼得能力の喪失を年金の支給要件としていた仕組みの例外措置として、低賃金者に限って年金の一部支給を行うこととしたという経緯がある。

しかしながら、年金の支給開始年齢に到達しているにもかかわらず、働くことによって年金が支給停止されることは納得できないという国民感情がある中で、現行制度に対する信頼性を確保するという観点からは、支給停止の基準を緩和することなどが考えられ、これについて引き続き検討すべきである。

- ただし、この在職老齢年金の見直しを行うことで、どの程度の雇用促進効果があるか、また高齢者の所得水準の向上がどの程度図られるかについては、これまでの累次の改正による効果も既に一定程度現れていると考えられることから、それほど期待できないのではないかという意見や高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の実施状況を踏まえつつ慎重に検討する必要があるとの意見があった。

- 仮に見直しを行う場合には、年金制度が成熟し、保険料負担の実績に基づく給付を求める傾向が強まっていることに配慮する必要がある。その一方で、60歳台前半の年金は、支給開始年齢の引上げにより、2030年度までに廃止されるため、結果として特定の世代のみを対象とした見直しとなることにも留意する必要がある。このことから、現役世代の負担との均衡や年金財政への影響を踏まえつつ、支給停止の開始点である28万円を一定程度緩和することも考えられる。

- なお、在職老齢年金の支給停止率(現行は賃金2の増加に対して年金1を停止する仕組み)を緩和することについては、高所得者ほど改善効果が大きくなるため、適切でない。

- 在職老齢年金の支給停止額については、賃金だけでなく、不動産収入、事業収入、金融収入等の賃金以外の収入についても含めて算定すべきとの意見があった。

また、受給権者自らが年金の支給開始年齢を選択し、生涯に支給される年金額が一定になるように選択に応じて各月の支給額を調整する制度を導入することも検討に値するとの意見もあったが、これは実質的に在職老齢年金制度の廃止や支給開始年齢の引上げと同様の効果があることに留意する必要がある。

- 見直しを行う場合における財源については、保険料負担で対応する場合には、年金財政の均衡を保つため、保険料負担を引き上げるか給付水準を引き下げるかが必要となるが、現行の給付と負担の枠組みでは保険料率の上限と所得代替率の下限が固定されていることにかんがみれば、標準報酬月額の上限の見直しなどの別途の財源対策が必要である。

## 2. 社会保障・税一体改革成案における議論等

- ・ 在職老齢年金について、就労意欲を抑制しているとの指摘があることから、60歳台前半の者に係る在職老齢年金制度について、調整を行う限度額の引上げを検討することを厚生労働省案として提出。
- ・ これを踏まえて、社会保障・税一体改革成案においては、「在職老齢年金の見直し」について、60歳代前半の者に係る調整限度額を60歳台後半の者と同じとすることを検討することとされた。
- ・ 工程については、税制抜本改革とともに、2012年以降速やかに法案提出することとされた。

※ 基礎年金の給付は変化しないため、税財源への影響はなく、すべて保険料財源。

### 3. 在職老齡年金を見直す場合の主な論点

#### 〔基本的考え方〕

- 働きながら年金を受給する場合に、一定の年金額を調整する制度である在職老齡年金が、就労意欲を抑制しているとの指摘について、どう考えるか。

#### 〔見直しの内容等〕

- 在職老齡年金の財源については保険料財源となるが、仮に、見直す場合には、年金財政の均衡の観点から財源確保が必要となる。このことを踏まえ、60歳代後半の者の仕組みと同様の調整限度額とすることでよいか。例えば、60歳台前半の高齢者の平均給与所得額を参考に設定することについては、どう考えるか。
- 賃金と併せて年金を受給する高齢者は高所得者となることから、現役世代とのバランスを確保するためには、どのようなことが必要か。
- 在職老齡年金の見直しによる高齢者雇用等への影響について、どう考えるか。

○ 働きながら年金を受給する場合に、一定の年金額を調整する制度である在職老齢年金が、就労意欲を抑制しているとの指摘について、どう考えるか。

- ・ 在職老齢年金制度については、これまでも、高齢者の就労を阻害しないような配慮（賃金の増加に応じて賃金と年金の合計額をなだらかに増加させる改正（平成6年）、一律に年金の2割を支給停止する仕組みの廃止（平成16年））を行ってきたが、現在、実際に就労をどの程度阻害しているのか。

（注）平成16年改正前の仕組みでは、在職老齢年金が高齢者の就労を抑制しているとの分析（清家篤・山田篤裕「高齢者就業の経済学」2004年）があるが、平成16年改正後の仕組みでは、就労抑制の効果は認められないとの分析（山田篤裕「雇用と年金の接続－就業抑制と繰上げ受給に関する分析」2011年）もある。

- ・ 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。
- ・ 60歳台前半の在職老齢年金制度について、年金の支給停止が開始される現行の点（賃金と年金の合計額が「28万円」超）は、主に、年金受給者とのバランスを考慮し設定されているものではあるが、働いている者とのバランスを考慮すべきではないか。
- ・ 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。

○ 在職老齢年金の財源については保険料財源となるが、仮に、見直す場合には、年金財政の均衡の観点から保険料財源の確保が必要となる。このことを踏まえ、60歳台後半の者の仕組みと同様の調整限度額とすることでよいか。例えば、60歳台前半の高齢者の平均給与所得額を参考に設定することについては、どう考えるか。

- ・ 仮に、在職老齢年金制度を見直すこととした場合には、在職老齢年金の財源が保険料財源であることから、年金財政の均衡の観点から保険料財源の確保が必要となる。
- ・ 例えば、60歳台前半の者の在職老齢年金を廃止した場合には、約1兆円の給付増となる。(保険料率換算0.5%相当)
- ・ もしくは、60歳台後半の者の仕組みと同様に、賃金(ボーナス含む。)と年金額の合計額が46万円を超えた場合に、年金額が支給停止されることとすると、約0.5兆円の給付増となる。(保険料率換算0.2~0.3%相当)
- ・ または、60歳台前半の高齢者の平均給与所得額である33万円を超えた場合に、年金額が支給停止されることとすると、約0.2兆円の給付増となる。(保険料率換算0.1%相当)
- ・ 60歳台前半の年金は、支給開始年齢の引上げにより原則2025年度(女子は2030年度)までに廃止されるため、結果として特定の世代(具体的には、現在51歳から60歳台前半の世代)のみを対象とした見直しとなることにも留意する必要がある。

○ 賃金と併せて年金を受給する高齢者は高所得者となることから、現役世代とのバランスを確保するためには、どのようなことが必要か。

- ・ 就業意欲を阻害しない観点から、60歳台前半の者に対する在職老齢年金の仕組みを緩和する方向で検討する場合であっても、給料と年金を合わせた収入が現役世代に比較して高水準にあるような場合、保険料を負担している現役世代とのバランスを考慮する必要があるのではないか。

○ 在職老齢年金の見直しによる高齢者雇用等への影響について、どう考えるか。

- ・ 現行の在職老齢年金制度を緩和することにより、高齢者の就労意欲が阻害されなくなり、高齢者雇用が促進されることが想定されると考えるか。また、これを踏まえて、在職老齢年金制度の見直しによる高齢者雇用等への影響について、どう考えるか。