

4月から改定される 「在職老齢年金」と 「在職定時改定」について 確認しておこう

4月から在職老齢年金制度が改定されるのと同時に、在職定時改定制度も導入されます。年金を受け取りながら働く労働者に影響がありますので、制度改正について確認します。

社会保険労務士事務所しのはら労働コンサルタント
特定社会保険労務士

篠原 宏治

年金手帳

在職老齢年金制度とは どういうものか

「在職老齢年金制度」は、60歳以降で賃金や役員報酬を受けながら老齢厚生年金を受給する者について、賃金と年金支給額の合計額が一定額を超えた場合に年金支給額の一部または全部を停止させる仕組みです。

年金制度に詳しくない人でも、「年金を受け取りながら働く」と年金が減額される場合がある」という話は聞いたことがあるのではないのでしょうか。

在職老齢年金制度の概要と主な留意点は、次のとおりです。

(1) 在職老齢年金制度の対象者

「在職」とは、正社員、会社役員、フルタイム有期契約社員、社会保険加入の条件を満たすパートタイマーなど、厚生年金に加入して働いている場合をいい、60歳以上の厚生年金被保険者が在職老齢年金制度の対象となります。

厚生年金の被保険者となるのは原則70歳までで、それ以降は労使ともに保険料負担は生じませんが、厚生年金の加入要件を満たす働き方（70歳未満であれば厚生年

金の被保険者となる働き方）をしている場合には、70歳以降も在職老齢年金制度による年金支給停止の対象となります。

一方、自営業、フリーランス、業務委託者、厚生年金の加入要件を満たしていないパートタイマーなどは、どれだけ賃金や報酬の支払いがあつたとしても、在職老齢年金制度による年金支給停止の対象とはなりません。

(2) 賃金額（総報酬月額相当額）

支給停止額の計算に用いられる賃金額は、「その月に実際に支払われた賃金額」ではなく、「直近12か月間における標準報酬月額と標準賞与額の総額を12で割った額」が基準となります。これを「総報酬月額相当額」といいます。

定年再雇用の直後は、定年前に支払われた賃金や賞与の額に基づいて年金支給停止額の計算が行なわれます。そのため、定年再雇用によって賃金水準が下がったとしても、再雇用直後は支給停止額が大きくなるがあるので注意が必要です。

(3) 年金額（基本月額）

支給停止額の計算に用いられる年金額は、「老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金）を12で割っ

た額」が基準となります。これを「基本月額」といいます。

老齢年金は、主に老齢基礎年金（1階部分）と老齢厚生年金（2階部分）からなりますが、基本月額の計算に含まれるのは老齢厚生年金のみで、老齢基礎年金は含みません。

また、一定の要件を満たす場合に通常の老齢厚生年金に加えて支給される加給年金額（扶養する配偶者や子がいる場合に支給される年金における扶養手当のようなもの）や経過的加算（65歳までに支給される特別支給の老齢厚生年金「定額部分」と65歳から支給される老齢基礎年金の差額保障）も基本月額の計算には含みません。

④ 支給停止となる年金

在職老齢年金制度によって、老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金）の一部または全部の支給が停止されます（図表1）。

老齢基礎年金は在職老齢年金制度によって支給停止になることはなく、老齢厚生年金が全額支給停止になっても、老齢基礎年金は全額が支給されます。

加給年金額は、老齢厚生年金が一部支給停止になった場合はその全額が支給されますが、老齢厚生

年金が全額支給停止になった場合は、加給年金額も全額が支給停止となります。

経過的加算は、老齢基礎年金と同様に支給停止されることはなく、老齢厚生年金が全額支給停止になったとしてもその全額が支給されます。

在職老齢年金制度の改正の経緯

厚生年金制度は、昭和29年（1954年）に行なわれた厚生年金保険法改正でほぼ現在の形となりました（当時の支給開始年齢は60歳）。改正法の施行当初は、年齢に加えて「退職していること」が

老齢年金の支給要件となっており、在職中は年金を支給しないことが原則でした。

しかし、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ことから、昭和40年（1965年）に、65歳以上の在職者に支給される特別な年金制度として在職老齢年金制度が新設されました。その後、昭和44年（1969年）には、在職老齢年金制度の適用範囲が60～64歳にも拡大されています。

昭和60年（1985年）には、65歳以上を対象とする在職老齢年金制度が事実上廃止されます。年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられたことに伴い、在職中であっても65歳になったら被保険者資格を喪失させて年金を全額支給することとされたためです。

しかし、その後は、現役世代の保険料負担が過重になることを防止する観点から、平成12年（2000年）に65～69歳を対象とした在職老齢年金制度が、平成16年（2004年）に70歳以上を対象とした在職老齢年金制度が導入されました。

以降、現在の在職老齢年金制度に至っています。

今回行なわれた制度変更とは

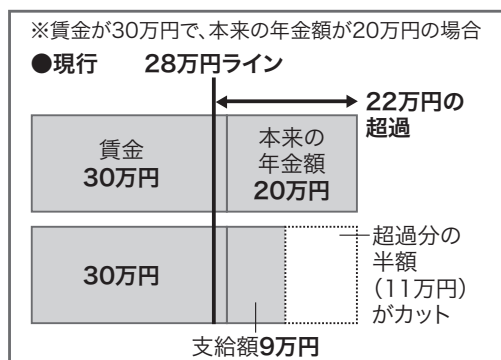
ことし4月1日に、在職中の年金支給額に関して、

- ・在職老齢年金制度の65歳未満における支給停止基準額の見直し
 - ・在職時改定の導入
- の2つの制度変更が行なわれます。これらはいずれも、在職中の年金支給額を増額するものです。

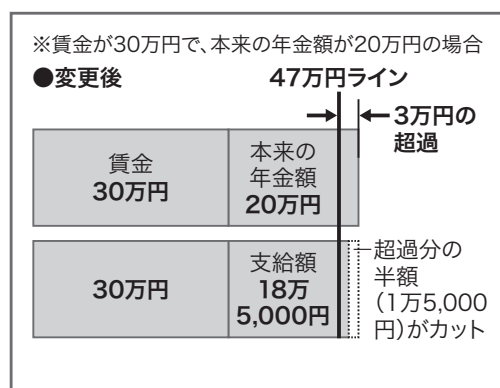
背景にあるのは、高齢者の就労促進です。少子高齢化が進むわが国では、働き手の確保が喫緊の課題となっています。厚生労働省年金局の資料「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律 参考資料集」によると、在職老齢年金制度によって62～64歳の男性で10%ほど、60～61歳の女性で20%ほど就業率を押し下げる効果が確認されており、今回の制度変更によって就業率の改善が期待されています。

一方、高齢者の在職期間中の年金支給額を増加させることは、現役世代の保険料負担の増大につながります。国は、「高齢者の就労促進」と「現役世代の保険料負担の増大」という相反する課題のな

図表1 現行の在職老齢年金制度（一例）



図表2 変更後の在職老齢年金制度（一例）



(1) 改正の概要とは

現行における65歳未満の在職老齢年金制度では、賃金額と年金月の合計額が「28万円」を超えた場合に年金の支給停止が行なわれています。制度変更後は、この基準が「47万円」に引き上げられます（図表2）。また、賃金額と年金月額それぞれの額に応じて支給停止額の計算方法を変える仕組みは廃止されます。

65歳未満における 支給停止基準額の見直し

かで、今後も在職中の年金支給のあり方について難しいかじ取りを迫られていくといえます。

図表3 在職老齢年金制度による支給停止額（年額）

	60～64歳	65歳以上
現行	①基本月額28万円以下かつ総報酬月額相当額47万円以下 $(\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 28\text{万円}) \times 1/2 \times 12$ ②基本月額28万円以下かつ総報酬月額相当額47万円超 $\{ (47\text{万円} + \text{基本月額} - 28\text{万円}) \times 1/2 + (\text{総報酬月額相当額} - 47\text{万円}) \} \times 12$ ③基本月額28万円超かつ総報酬月額相当額47万円以下 $\text{総報酬月額相当額} \times 1/2 \times 12$ ④基本月額28万円超かつ総報酬月額相当額47万円超 $\{ 47\text{万円} \times 1/2 + (\text{総報酬月額相当額} - 47\text{万円}) \} \times 12$	$(\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 47\text{万円}) \times 1/2 \times 12$
変更後	$(\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 47\text{万円}) \times 1/2 \times 12$	

基本月額（＝年金額）：老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金）÷12

総報酬月額相当額（＝賃金額）：直近12か月間の標準報酬月額と標準賞与額の総額÷12

具体的には、制度変更後は、賃金額と年金月額の合計額が47万円を超えた場合に、超えた額の2分の1に相当する額が支給停止となります。

なお、現行における65歳以降の

在職老齢年金制度（高在老）の支給停止の基準額は47万円で、今回の制度改正による変更はありません。在職老齢年金制度の仕組みが65歳未満と65歳以上において同じとなり、在職老齢年金制度全体がシンプルな制度になります（図表3）。

(2) 制度変更の対象者と影響の範囲

「特別支給の老齢厚生年金」は、昭和60年の法改正で老齢厚生年金の支給開始年齢が60歳から65歳に引き上げられた際に激変緩和措置として支給開始年齢を段階的に引き上げるために、一定の生年月日の者を対象に設けられた暫定的な年金制度です。老齢基礎年金の受給資格（10年）があるなどの受給要件を満たせば、生年月日に応じて60～64歳から特別支給の老齢厚生年金を受給することができます。

○男性・昭和16年4月2日～昭和36年4月1日まで
 ○女性・昭和21年4月2日～昭和41年4月1日まで

このうち、昭和32年4月1日以前に生まれた者は、施行日の前日時点（令和4年3月31日）で、すでに65歳に到達しているため、今回の制度変更の対象とはなりません。

また、賃金額と年金月額の合計額が28万円以下である者は、従来の基準においても年金の支給停止がされておらず、基準額の引上げによる年金支給額への影響はありません。

一方、賃金額が、年金月額と47万円の合計額を超える者は、基準が緩和された制度変更後においても年金全額が支給停止されるため、やはり制度変更による年金支給額への影響はありません。

以上を整理すると、本制度変更によって年金支給額の増加が見込まれるのは、次のすべての要件を満たす者となります。

① 生年月日が次の範囲であること

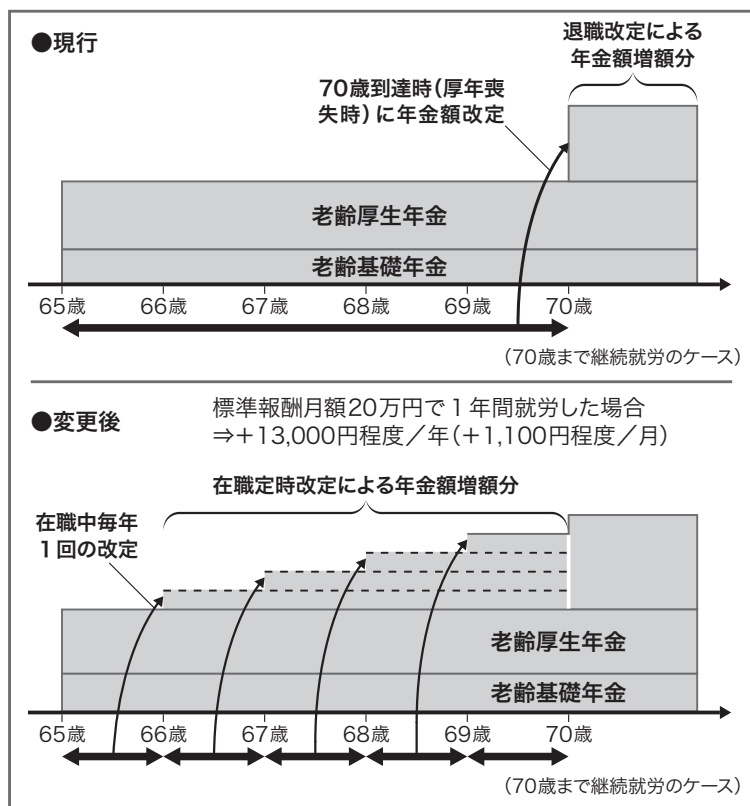
○男性・昭和32年4月2日から昭和36年4月1日まで
 ○女性・昭和32年4月2日から昭和41年4月1日まで

② 特別支給の老齢厚生年金の受給要件を満たしていること

③ 賃金額と年金月額の合計額が28万円超であること

④ 賃金額が「年金月額＋47万円」以下であること

図表4 年金額改定時期の変更



出典：厚生労働省「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要」

厚生労働省の試算では、基準額の見直しによって、令和4年度末における支給停止対象者数が約37万人から約11万人に減少し、支給停止対象額が約2600億円から約1000億円に減少する見込みです。

令和12年度には特別支給の老齢厚生年金の対象者が全員65歳に達し、厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了します。それに伴って65歳未満の在職老齢年金制

度も終了することになりますので、制度変更による影響は、対象者の範囲、年金支給額への影響、対象となる期間のいづれにおいてもかなり限定的なものになるといえるでしょう。

在職定時改定の導入

在職定時改定の導入は、65歳以上で在職中に年金を受給している

者を対象とした制度変更で、端的に言えば、「納付した保険料を年金支給額に反映させるタイミン

グ」に関する変更です。

従来は、在職中は65歳以降に納付した厚生年金保険料を老齢厚生年金の支給額に反映させず、厚生年金保険の被保険者資格を喪失したとき、すなわち、

・退職したとき

・70歳に到達したとき

に初めて反映する、いわゆる「退職改定」でした。

在職定時改定の導入により、65歳以降に納付した厚生年金保険料が、毎年1回、老齢厚生年金の支給額に反映されるように変更されます(図表4)。

具体的には、その年の8月までに納付した1年間の厚生年金保険料に基づいて、10月分の老齢厚生年金から支給額の改定が行なわれるようになります。

在職定時改定の導入後は、65歳から標準報酬月額20万円で1年間就労した場合で、在職中の年金支給額が年間約1万3000円(1月当たり約1100円)の増加が見込まれます。

高齢期の就労が拡大するなか、就労を継続したことの効果を退職

を待たずに早期に年金額に反映し、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を図ることが目的です。納付した保険料がよりタイムリーに年金受給額に反映されるため、在職中の年金受給者にとっては納得感を得やすい制度変更といえます。

変更後の実務上の注意点

「65歳未満における支給停止基準額の見直し」と「在職定時改定の導入」は、いずれも事業主が手続き等を行なう必要はありません。リーフレット等を活用して従業員への制度変更の周知を行なうようにするとよいでしょう。

また、65歳未満ではこれまでよりも多くの賃金が支払われても年金が支給停止となくなること、これまで年金の支給停止を回避することを目的に短時間での勤務を希望していた者が、「勤務日数や労働時間数を増やしてほしい」「もっと賃金のもらえる職務に変更してほしい」等の労働条件の変更を求めている可能性があります。個別の労働契約として、丁寧な対応を心掛けてください。●

しのはら こうじ 元労働基準監督官、特定社会保険労務士。労働基準監督官として残業代不払いや長時間労働などの労働問題に携わってきた経験を活かして、実務的な助言やコンサルティングを行なう。