

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・・基礎年金は全額支給した上で、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。

在職老齢年金(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)を新たに創設した(年金を8割支給する制度)。また、昭和44年には、在職老齢年金を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)。

《これまでの年金部会の意見と見直し内容》

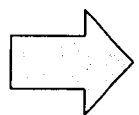
【在職老齢年金制度】

(平成6年)

＜『国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見』(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。

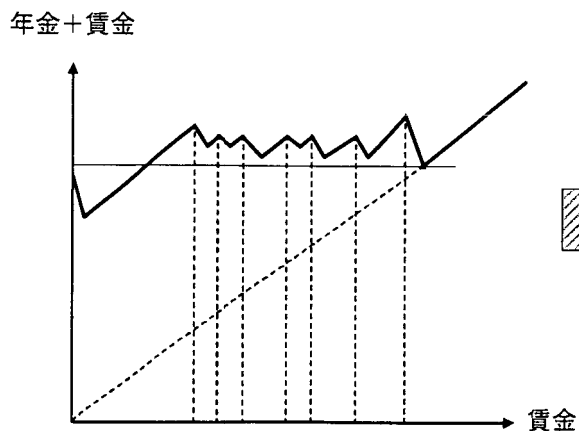
なお、この際、高齢者の賃金水準や、年金受給者が受ける年金と賃金の合計と年金を支える現役世代の賃金とのバランスに留意する必要がある。



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*。

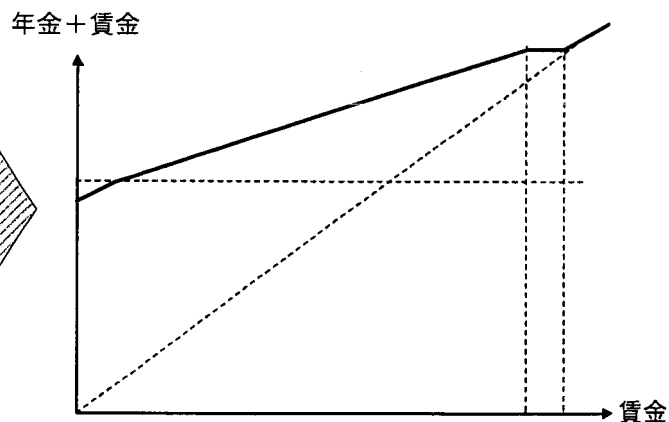
《平成6年改正前の姿(イメージ)》

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11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)

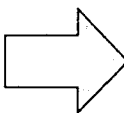
<『年金制度改正に関する意見』(平成15年9月12日社会保障審議会年金部会)>

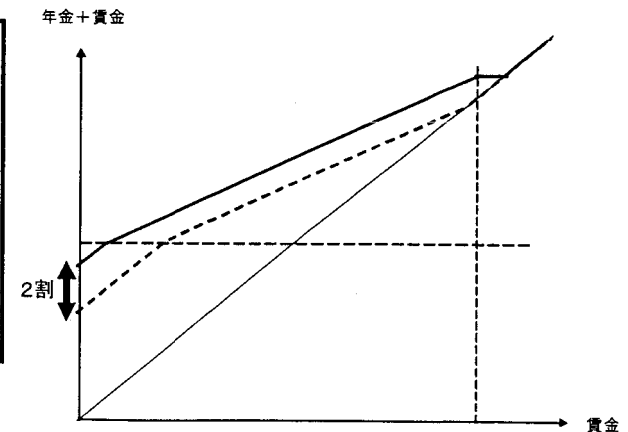
この仕組み(注:在職老齢年金制度)は、年金受給権を有する者の就労に抑制的に機能し、また、就労する場合にも低賃金の就労を促進することとなり、高齢者の就労を阻害しない、働くことに中立的な制度とするため、在職老齢年金の在り方を見直すことが求められている。

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は、高所得者のみが有利となり、望ましくない。

《イメージ》赤字太線が改正後の姿、
点線太線が改正前の姿(2割一律
支給停止)

- 
- 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。



《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。

※ 社会保障国民会議雇用・年金分科会 中間取りまとめ案にも、指摘あり。

《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歳台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。
- 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。
- 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。
- 高齢者の就労意欲を高めるという観点から、在職老齢年金制度を改善し、年金の支給割合が現行よりも増加する仕組みにした場合、年金の増加分が賃金の低下により相殺されるおそれがあるとすれば、真に、高齢者の就労を促進するため、何らかの対策が必要ではないか。
- 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。

《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"> ・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。 ・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。)
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> ・就労による収入がある場合も年金は、減額されない。
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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、年金全額を受給が可能。 ・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。
スウェーデン	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

《参考》

① 年金の受給資格がある60歳台前半の者の意識

○ 年金の受給資格がある60歳台前半の者(男)の多くは、年金の支給停止を考慮せず就業している。

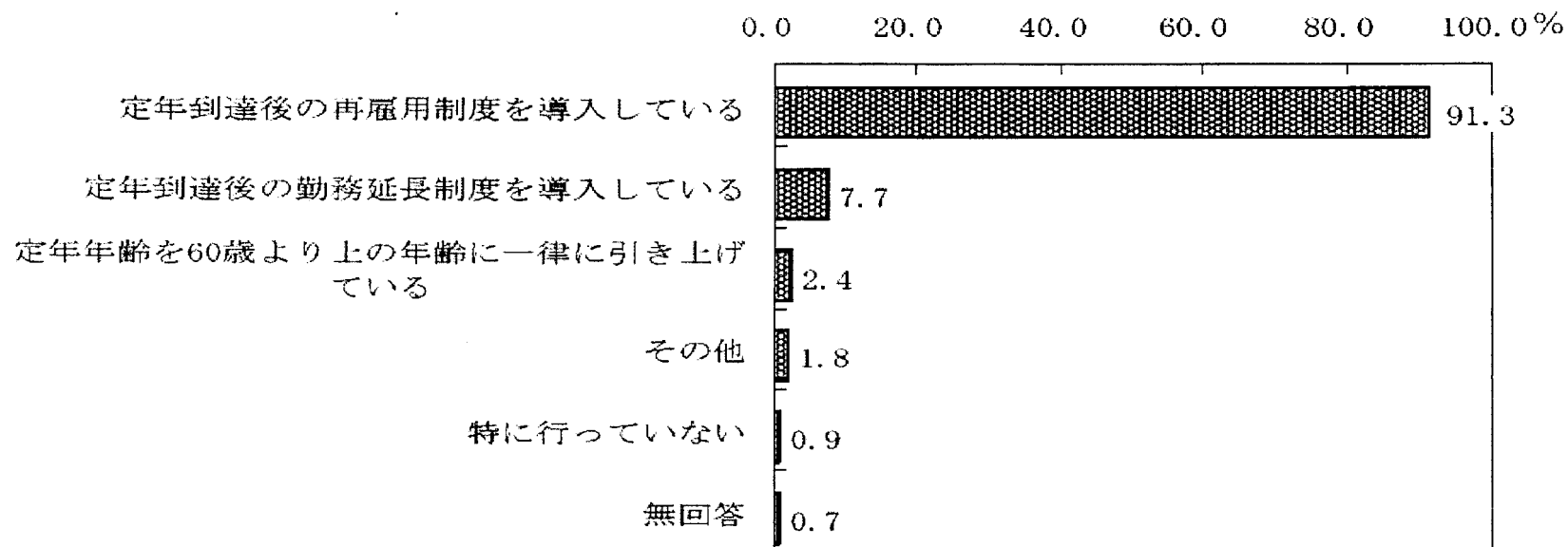
(単位：%)

	高年齢者	受給資格がある	就業調整				その他	不明	受給資格はない
			全く就業しないことになっている	就業日数や就業時間を抑えている	年金の支給停止を考慮せず就業している				
男									
60 ～ 64 歳	100.0	67.9	11.5	13.2	30.0	11.4	1.8	32.1	
60 歳	100.0	69.3	7.7	11.0	37.3	11.5	1.8	30.7	
61 歳	100.0	69.1	8.6	15.6	32.8	10.5	1.5	30.9	
62 歳	100.0	66.6	10.8	14.1	26.8	11.9	2.9	33.4	
63 歳	100.0	66.7	14.0	12.2	27.3	11.9	1.3	33.3	
64 歳	100.0	68.4	16.9	12.8	26.4	11.0	1.3	31.6	

資料出所：厚生労働省大臣官房統計情報部「平成16年高年齢者就業実態調査報告」

②-1 企業における60歳以降の雇用確保措置

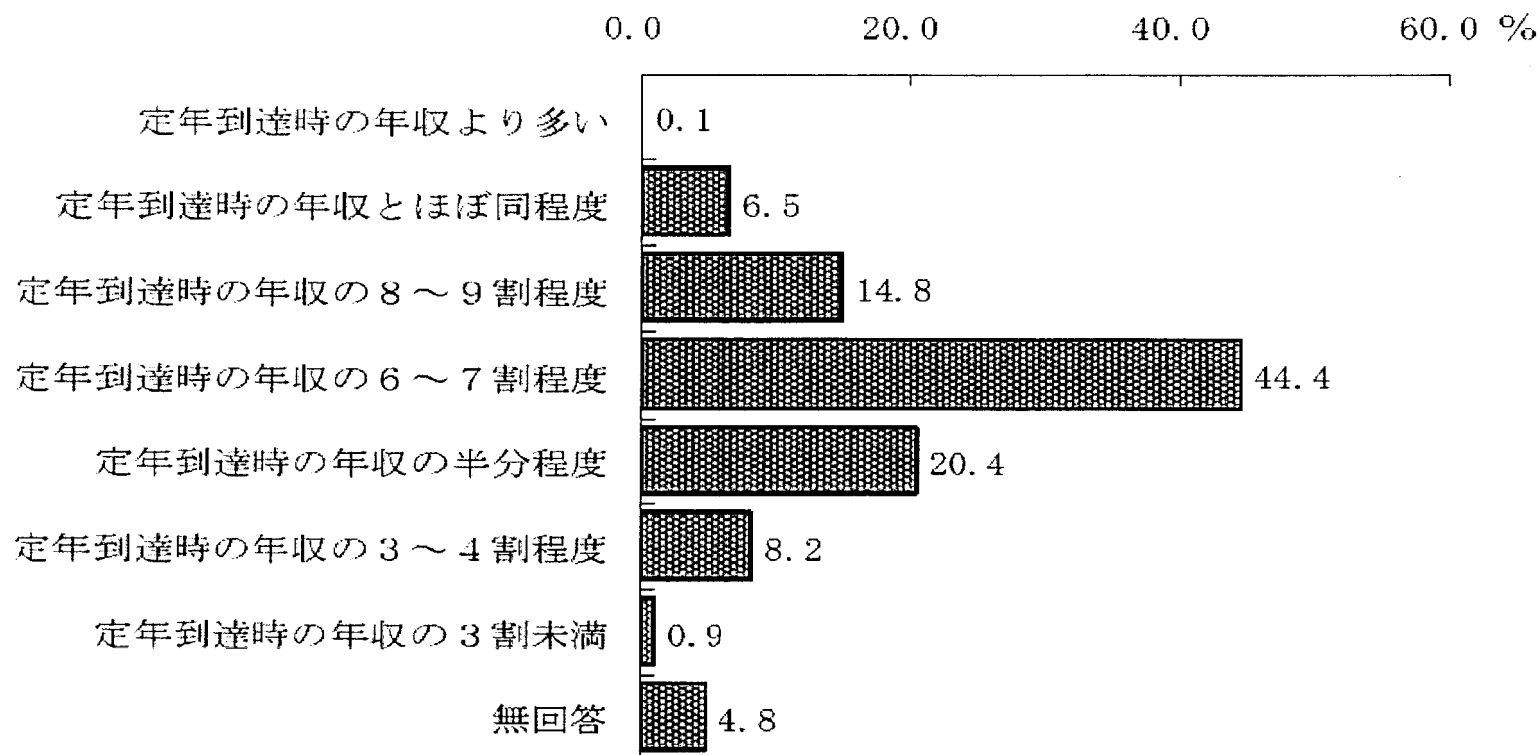
○ 60歳以降の雇用確保措置については、再雇用制度(定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する)を導入している企業が9割以上。



資料出所「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート)結果」
(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2007年4月)

②-2 定年到達時と比べた年収水準

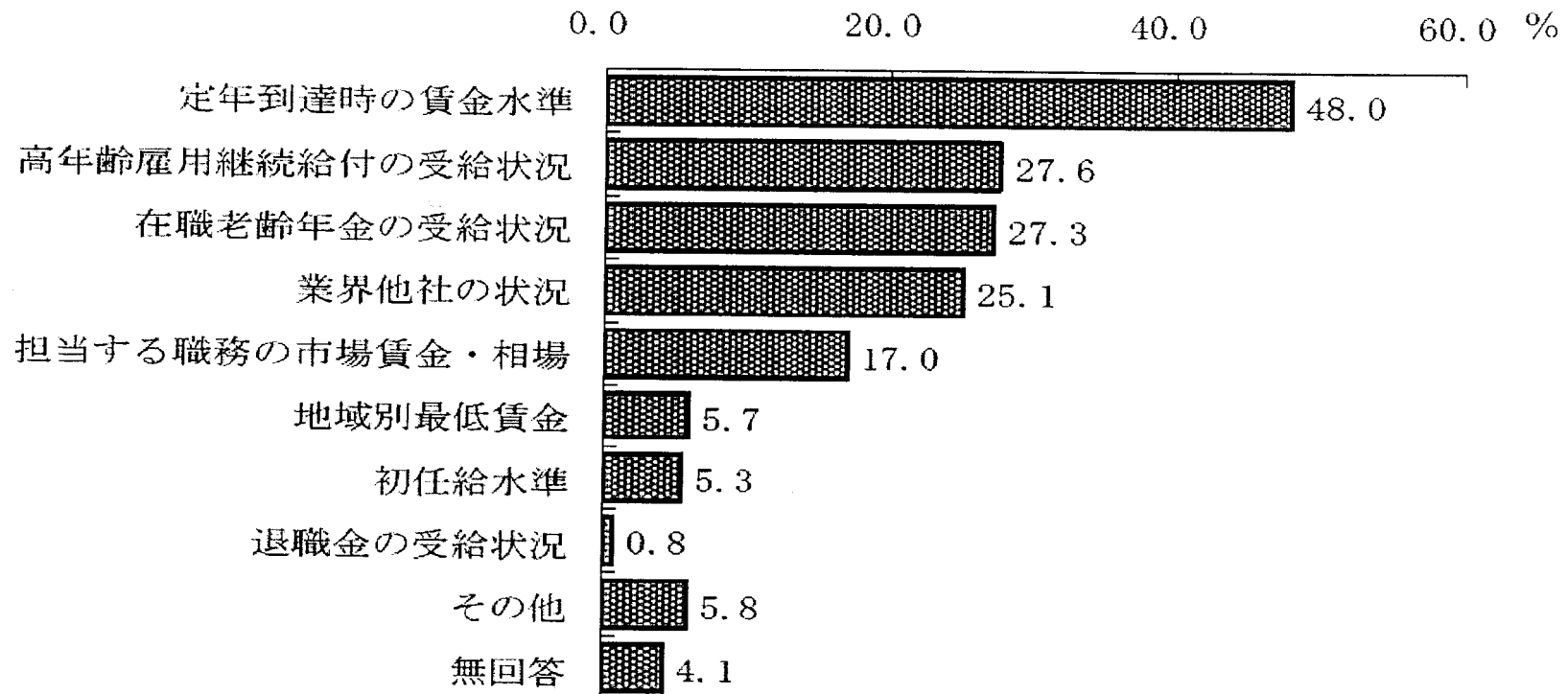
○ 継続雇用される社員の年収水準を年金や公的給付などの受給も含めた額でみた場合、「定年到達時の年収の6～7割程度」とする企業が最も多い。



資料出所「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート)結果」
(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2007年4月)

②-3 賃金水準決定に当たって特に考慮した点

○「在職老齢年金の受給状況」は、継続雇用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。



資料出所「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート)結果」
(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2007年4月)

②-4 60歳以上の労働者の雇用拡大のための公的援助

○ 60歳以上の労働者の雇用拡大のために公的援助が必要とする事業所では、必要な援助として、「賃金に対する助成」を挙げる事業所が多い。

これは、実際に60歳以上の労働者を雇用している事業所において、より顕著。

産業・事業所規模・ 企業規模・事業所の形態	事業所 総数	何らか の公的 援助が 必要と する事 業所	公的援助の内容 (複数回答)					いずれ も必要 ない	わか らな い	不明	
			人材の 紹介	雇用に 関する ノウハウ の提供	賃金に 対する 助成	能力開 発費用 に対する 助成	教育訓 練機会 の提供				その他 の援助
計	100.0	41.8	12.3	7.8	33.5	7.7	5.5	3.5	20.1	31.8	6.3

60歳 以上の 労働者 を雇用 してい る事業 所	何らか の公的 援助が 必要と する事 業所	公的援助の内容 (複数回答)					いずれ も必要 ない	わか らな い	不明		
		人材の 紹介	雇用に 関する ノウハウ の提供	賃金に 対する 助成	能力開 発費用 に対する 助成	教育訓 練機会 の提供				その他 の援助	
	100.0	49.0	15.0	7.0	41.3	7.2	4.8	4.4	18.0	27.5	5.5