

定年退職後も働く場合の 年金・雇用保険を理解する

●在職老齢年金、高年齢雇用継続給付とは？

井上義教

社会保険労務士

豊かな老後生活を営むため、60歳以降も働く人は多い。ここでは、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付の仕組みなど、定年退職後も働く人・または彼らを雇用する側へのアドバイスのポイントを分かりやすく解説する。

60歳以上の人が働きながら年金を受給すると、収入に応じて年金が減額されることがある。この仕組みを「在職老齢年金」と呼ぶ。

また、定年後の雇用形態として、わが国では「再雇用」という形態をとることが多いが、この場合、給料が大幅にダウンすることが多い。この給料の減額を補填する仕組みとして、雇用保険に「高

年齢雇用継続給付」という制度が設けられている。

ここでは、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の詳しい内容と、それぞれのアドバイスにおけるポイントを解説することにする。

60歳以後の賃金が60歳に比べ75%未満の場合給付金を支給

1. 高年齢雇用継続給付について

まず、60歳以後も引き続き勤務を続けるか、あるいは定年後に再就職して雇用保険の被保険者となる場合であって、60歳以後の賃金が60歳到達時の賃金の75%未満に減少した場合には、雇用保険から高年齢雇用継続給付が支給される（図表1）。

高年齢雇用継続給付は、60歳台前半の人が年金の受給を開始し、現役世代から引退してしまうことに歯止めをかけ、雇用の促進を図ることを目的として創設された制度である。

基本手当を受給せずに引き続き勤務している人を対象とした「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本

本手当を受給したうえで再就職する人を対象とした「高年齢再就職給付金」がある。

いずれについても、受給に当たっては、原則として以下の要件を満たさなければならない。

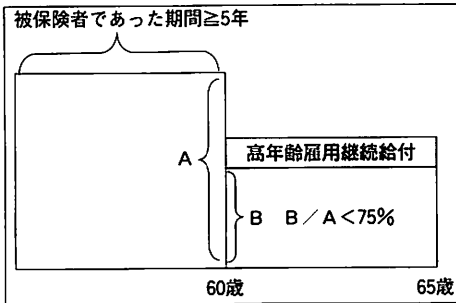
- (1) 60歳以上65歳未満の雇用保険の一般被保険者であること
- (2) 雇用保険の被保険者であった期間が通算して5年以上であること
- (3) 原則として60歳以後の賃金が60歳時点の賃金の75%未満になっていること
- (4) 高年齢再就職給付金の場合には、再就職の前日において、基本手当の支給残日数が100日以上であること

雇用継続給付と賃金の合計が支給限度額を超えたと支給なし

高年齢雇用継続給付の支給額は、60歳以後の賃金の減額率(図表1におけるB/A)によって図表2のようになっている。賃金の減額を補填するという趣旨のもと、賃金の減額率が大きいほど高年齢雇用継続給付の支給割合は高くなり、最高で減額後の賃金の15%となっている。賃金の減額率が25%未満の場合は、高年齢雇用継続給付は支給されない。

なお、高年齢雇用継続基本給付金は、60歳に達した日の属する月

図表1 高年齢雇用継続給付



図表2 高年齢雇用継続給付の支給額

(1) $B/A < 61\%$ のとき → 支給額 = 減額後の賃金 × 15%
(2) $61\% \leq B/A < 75\%$ のとき → 支給額 = 徐々に減額
(3) $75\% \leq B/A$ のとき → 支給されない

から65歳に達した日の属する月まで支給される。高年齢再就職給付金の場合の支給期間は、再就職をした日の前日における基本手当の支給残日数が200日以上であれば2年間で、100日以上200日未満の場合には1年間でとされている(ただし、65歳に達した日の属する月までが限度)。

また、高年齢雇用継続給付として算定された額と賃金の合計額が支給限度額(33万5316円)を超える場合には、超えた金額については支給されない。加えて、賃金が支給限度額を超えている場合には、その賃金の額が60歳到達時の賃金の75%未満に減額している場合であっても、高年齢雇用継続給付は支給されない。

▲参考▼「支給限度額」とは？
年度の平均給与の上昇・低下幅に応じて、翌年度の支給限度額が変更

されることになっており、平成20年8月1日～平成21年7月31日までの支給限度額は33万7343円、平成21年8月1日～平成22年7月31日までの支給限度額は33万5316円とされている。

特別支給の老齢厚生年金を年金と賃金の合計に応じ減額

2. 在職老齢年金について

60歳台前半の人が、特別支給の老齢厚生年金を受給しながら会社勤めを続け、厚生年金保険の被保険者である場合には、受給している年金額と賃金の合計額によって、特別支給の老齢厚生年金の全部または一部が減額されることがある。この仕組みは、「在職中の厚生年金保険の被保険者に対して支給する特別支給の老齢厚生年金が支給停止される」ということから、一般に「在職老齢年金」と呼ばれる。

在職老齢年金の仕組みによる年金の支給停止額を算定する際には、年金額については「基本月額」という概念が用いられる。60歳台前半の在職老齢年金にお

「基本月額」とは、特別支給の老齢厚生年金の額(加給年金額が加算される場合は、加給年金額を除いた額)を12で除して得た額である。「総報酬月額相当額」とは、その者の標準報酬月額と、その月以前の1年間の標準賞与額の総額を12で除して得た額とを合算して得た額である。

図表内の「28万円」は「支給停止調整開始額」、「48万円」は「支給停止調整変更額」と呼ばれ、いずれも賃金の変動率に応じて毎年改定される。

60歳台前半の在職老齢年金の支給額の算定方法は図表3の通りであるが、こうした具体的な計算は大変難しい。したがって、在職老齢年金の正確な金額を知るためには、社会保険事務所で「年金見込額照会回答票」を出してもらって確認するとよい。

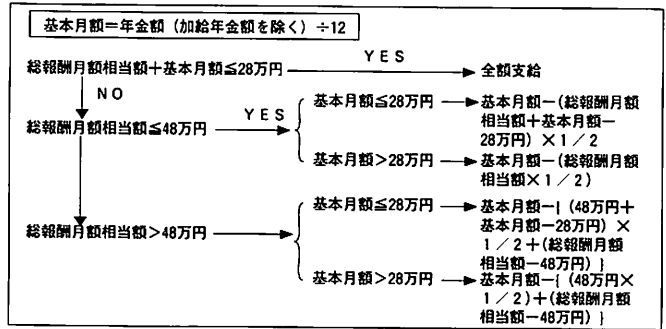
60歳台前半の在職老齢年金にお

ける留意点は、以下の通りである。

(1) 減額された年金の支給を受けていても、途中で退職し、再就職せずに1カ月が経過したときや、65歳になったときは、それまでの厚生年金保険の被保険者期間を再計算して年金額が改定される。

(2) 定額部分の支給が行われる場合、加給年金額が支給される。ただし、在職老齢年金が全額支給停

図表3 60歳台前半の在職老齢年金の計算方法



図表4 高齢雇用継続給付が支給されることによる特別支給の老齢厚生年金の追加の支給停止額

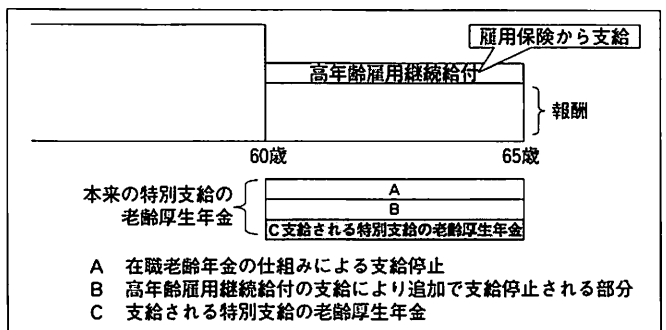
- (1) 標準報酬月額<60歳到達時の賃金の61%のとき
→追加の支給停止額=標準報酬月額×6%
- (2) 61%≤標準報酬月額<75%のとき
→追加の支給停止額は、徐々に減減
- (3) 標準報酬月額+高齢雇用継続給付>支給限度額(33万5,316円)のとき
→支給停止額=(支給限度額-標準報酬月額)×6/15

止になる場合には、加給年金額も全額支給停止される。

3. 高齢雇用継続給付と特別支給の老齢厚生年金の関係

特別支給の老齢厚生年金は、「2. 在職老齢年金について」で解説した「在職老齢年金の仕組みにより支給が停止されるが、高齢雇用継続給付を受給している間は、この支給停止の仕組みに加えて、さらに一定額が支給停止される。」

図表5 特別支給の老齢厚生年金と高齢雇用継続給付の関係



追加の支給停止率は、最大で標準報酬月額の6%とされており、標準報酬月額によって図表4のようになっている。

特別支給の老齢厚生年金と高齢雇用継続給付の関係を図解すると、図表5のようになる。

厚生年金の被保険者以外なら年金は減額にならない

4. 特別支給の老齢厚生年金の支

給停止を避ける方法

在職老齢年金は、特別支給の老齢厚生年金の受給権者が厚生年金保険の被保険者となり、厚生年金保険の適用事業所で働く場合に適用される制度である。したがって、厚生年金保険の被保険者でなければ、特別支給の老齢厚生年金は支給停止されることなく、全額受給することが可能である。

例えば、厚生年金保険の適用事業所以外の事業所で勤務したり、個人事業所で働くといった勤務形態を挙げることができる。また、自分自身が個人事業主となり、厚生年金保険の被保険者とならない形態を選択することにより、在職老齢年金の適用を受けないことも可能である。

ただし、個人で事業を行う場合については、労働者として働くわけではないことから、労災保険や雇用保険といった他の社会保険制度の適用を受けることができなくなるため、いざというときの補償が手薄になるというデメリットが生じることに注意が必要である。

図表6 中小企業定年引上げ等奨励金の支給額

(単位: 万円)

企業規模	65歳以上への定年引上げ	70歳以上への定年引上げ または定年の定め廃止 (上乘せ額を含む)
1人~9人	40	80
10人~99人	60	120
100人~300人	80	160

5. 65歳以後の在職老齢年金につ 60歳台前半に比べ65歳以後の 在職老齢年金の仕組みは簡単

また、パートタイマー(所定労働時間の短い労働形態)として働く方法もある。パートタイマーの場合には、労働時間が正社員の4分の3未満であれば、厚生年金保険の被保険者となることはできないため、在職老齢年金の適用を受けられない。

いて

今回のテーマは「定年前後の手続き」であることから、65歳以後に支給される老齢厚生年金(これを、単に老齢厚生年金という)は対象外であるが、老齢厚生年金についても在職老齢年金の仕組みが設けられている。

仕組みそのものは60歳台前半の在職老齢年金とは大きく異なり、簡単なものとなっている。

つまり、総報酬月額相当額と基本月額(老齢厚生年金の月額)の合計額が48万円以下の場合には、年金は支給停止されることがなく全額支給され、48万円を超えた場合にのみ超えた分の半分について年金が支給停止されるというものである。

なお、平成19年4月1日から、70歳以上の在職者にも60歳台後半の在職老齢年金の制度が適用され、老齢厚生年金について支給調整(支給停止)が行われている。

ただし、70歳以後については、原則として厚生年金保険の被保険者にはならないため、保険料を負担する必要はない。

高齢者の労働力を生かすため 助成金で定年延長を支援

6. 定年延長にかかる助成金について

「定年年齢」については、高年齢者雇用安定法という法律に規定が設けられており、60歳を下回ることはできないこととされている。ただし、65歳未満の定年を定めている事業主については、65歳まで安定して従業員の雇用を確保する措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならないこととされている。つまり、

- ① 定年年齢を65歳以上に引き上げる
 - ② 定年の定め廃止
 - ③ 65歳までの継続雇用制度の導入
- のいずれかの措置を講じなければならないこととされている。

団塊の世代が60歳以上となる現在においては、彼らの労働力を積極的に提供してもらうことが社会経済の活力の維持にとって不可欠である。政府はこうした措置に対して助成金を支給することによってバックアップを行っている。

助成金の名称は「中小企業定年引上げ等奨励金」というもので、65歳以上への定年の引上げまたは定年の定め廃止などを実施した中小企業事業主に対して、企業規模に応じて一定額が1回に限り支給される。また、70歳以上への定年の引上げまたは定年の定め廃止を実施した場合は、上乘せ支給が行われる。

助成金の支給額は、図表6の通りである。

この助成金の窓口は、都道府県の雇用開発協会である。受給については細かい要件があるため、申請に当たっては行政の担当窓口にお問い合わせの必要がある。

なお、「雇用環境整備助成金」という制度も設けられている。これは、65歳以上への定年の引上げまたは定年の定め廃止を実施し、その雇用する55歳以上65歳未満の高年齢者に、定年延長等に伴う意識改革、起業や社会参加等に係る研修等を実施した中小企業事業主に対して、当該研修等の実施に要した費用の一部を支給する制度である。

図