

# 在職老齢年金制度の見直し

厚生労働省年金局  
2019年10月9日

# 在職老齢年金制度の見直しの検討

## 【現行制度】

- 在職老齢年金制度は、就労し、一定以上の賃金を得ている厚生年金受給者について、賃金（ボーナス含む）と年金の合計額が基準額（※）を上回る場合、賃金2に対し、年金1を停止している。

（※）65歳以上（高在老）については、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）を基準として設定（47万円（2019年度））。  
60～64歳（低在老）については、夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定（28万円（2019年度））。

## 【見直しの意義】

- 年金制度は、保険料を拠出された方に対し、それに見合う給付を行うことが原則である中で、どのような方々に、年金給付を一定程度我慢してもらい、年金制度の支え手にまわってもらうか、在り方を検討する必要がある。
- 高齢期の就労拡大に対応し、就労意欲を阻害しない観点から、就労により中立的となり、また、繰下げ受給のメリットも出るよう、在職老齢年金制度を見直す。

（※）現在のところ、在職老齢年金制度による就業抑制効果は限定的であるが、

- ①今後、生産年齢人口の減少が加速化する中で高齢期の就労の重要性が増すこと
- ②高齢期の就業が多様化する中で現役期の働き方に近い形で就労する高齢者も増加してきていること
- ③現在の在職老齢年金制度では現役世代の平均的な報酬水準が調整水準として設定されているため、現役世代の働き方に近い形での働き方を長く続けることによる年金水準の充実の効果が限定される仕組みとなっていること  
などを考慮し、就労の長期化による老後生活の経済基盤の充実が図られるよう、今後の高齢期就労の変化を念頭に制度の見直しを行う。

## 【65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）の見直しの方向】（現行の支給停止の基準額は47万円（約41万人（在職受給権者の約17%）、約4,100億円（2018年度末））

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数	支給停止対象額	給付水準調整終了時点の所得代替率への影響
ケース1	<b>基準額を62万円に引上げ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>一部の上位所得者（在職受給権者の約1割程度）は引き続き支給停止の対象とする。</li> <li>一方で、<u>多くの一般的な収入の方（現役男子被保険者の標準報酬額（賞与込み）の平均額から一定の幅以内の賃金・年金の収入がある方）が支給停止の対象とならないようにし、繰下げ受給のメリットを受けることができるようにする。</u></li> </ul>	約23万人 （約9%）	約1,900 億円	▲0.2% （報酬比例部分） （2019年財政検証ケースⅢ）
ケース2	<b>完全撤廃</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>保険料を拠出された方に対し、それに見合う給付を行う<u>年金制度の原則を徹底する。</u></li> <li>高所得者含め全ての方にとって繰下げ受給のメリットが最大化されるようにする。</li> </ul>	0人	0億円	▲0.4% （報酬比例部分） （2019年財政検証ケースⅢ）

## 【60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）の見直しの方向】（現行の支給停止の基準額は28万円（約67万人（在職受給権者の約55%）、約4,800億円（2019年度末推計））

ケース1：支給開始年齢引上げまでの間（男性は2025年度まで、女性は2030年度まで）特別に支給している年金給付が対象であり、現行の基準のままとする。

ケース2：就労意欲への影響を考慮し、また、制度を分かりやすくするという観点から、高在老と同じ額に基準額を引き上げる。

※ 経過的な制度であるため、長期的な財政影響は極めて軽微。

# 在職老齢年金制度の概要

- 就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として、被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止する仕組み。（保険料負担分は、退職時に年金給付の増額として反映される）
- 60歳台前半については、基本的には就労期間であるところ、**低賃金の在職者の生活を保障するために年金を支給**する仕組み。
- 65歳以降については、下記の2つの要請のバランスの中で、**高賃金の在職者の年金を支給停止**する仕組み。
  - 働いても不利にならないようにすべき
  - 現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている者については、年金給付を一定程度我慢してもらい、年金制度の支え手に回ってもらうべき

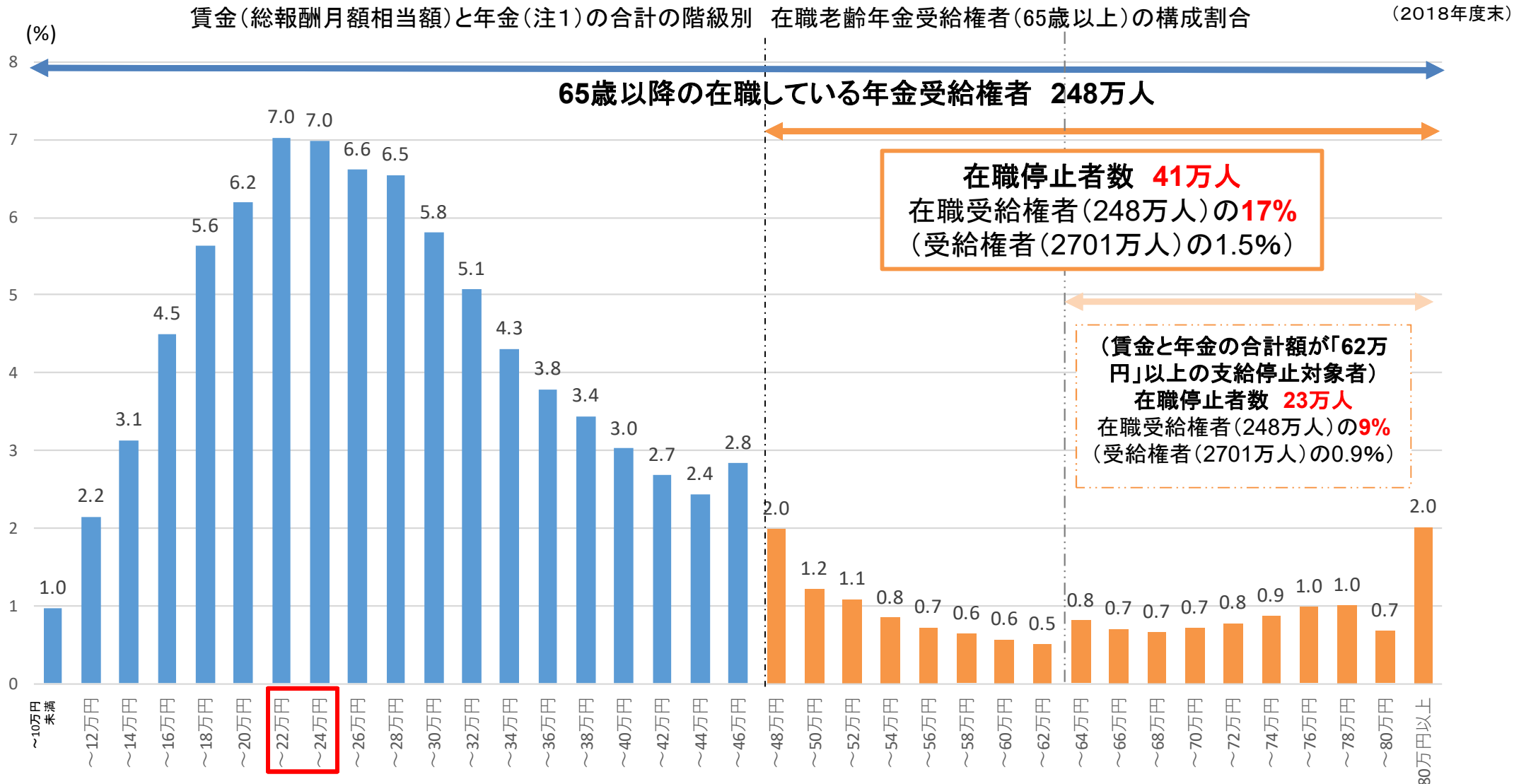
対象者	概要	対象者数及び支給停止額	イメージ図 <small>(※)年金額は10万円と仮定</small>
60～64歳	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金十年金(厚生年金の定額部分も含む)の合計額が<b>28万円</b>を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。</li> <li>賃金が47万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止。</li> <li>厚生年金の<b>支給開始年齢の段階的引上げが完了する2025年</b>(女性は2030年)<b>以降、対象はいなくなる。</b></li> </ul>	<p>約67万人(※) 約4,800億円</p> <p>(注)2019年度末の推計値</p> <p>(※)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。</p>	
65歳以上	<p>&lt;65～70歳&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>賃金十年金(基礎年金は対象外)の合計額が<b>現役世代の平均月収相当(47万円)</b>を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。</li> </ul> <p>&lt;70歳以上&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。</li> </ul>	<p>約41万人(※) 約4,100億円</p> <p>(注)2018年度末</p> <p>(※)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。</p>	

\* 「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定。

\* 「47万円」は、現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。なお、対象者数の時点である2018年度の基準額は「46万円」。

# 65歳以上の在職老齢年金制度の状況

- 賃金と年金の合計額の階級別に見ると、**20万円以上～24万円未満となっている者が多い**。
- 65歳以上の在職している年金受給権者の**2割弱**が支給停止の対象となっている。
- 賃金と年金の合計額が62万円以上である支給停止者数は、在職受給権者の1割弱となっている。



注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額(46万円)(※2018年度の基準額)未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。

注2 第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

# オプションB-② 65歳以上の在職老齢年金(高在老)を見直した場合

## ○ 現行制度(基礎年金の加入期間40年)を基礎として、高在老を緩和・撤廃した場合

・試算の便宜上、2026年度より見直しをした場合として試算。また、在職老齢年金の見直しによる就労の変化は見込んでいない。

※ 厚生年金の給付の増加により報酬比例の所得代替率が低下。(基礎年金への影響はない。)

給付水準調整終了後の標準的な厚生年金の所得代替率

給付水準調整の終了年度

支給停止額(注)  
高在老による

現行制度 【財政検証結果】	
ケースⅠ	<p><b>51.9% (2046)</b></p> <p>比例: 25.3% (調整なし) 基礎: 26.7% (2046)</p> <p>2030年度: 3,600億円 2040年度: 4,400億円 2060年度: 3,000億円</p>
ケースⅢ	<p><b>50.8% (2047)</b></p> <p>比例: 24.6% (2025) 基礎: 26.2% (2047)</p> <p>2030年度: 3,500億円 2040年度: 4,200億円 2060年度: 2,900億円</p>
ケースⅤ	<p><b>44.5% (2058)</b></p> <p>比例: 22.6% (2032) 基礎: 21.9% (2058)</p> <p>2030年度: 3,200億円 2040年度: 3,200億円 2060年度: 2,200億円</p>

## 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを緩和・廃止した場合

(1) 給付調整の基準額の引上げ 2019年度: 47万→62万に相当	(2) 高在老の撤廃
<p><b>51.8% (2046) ▲0.2%</b></p> <p>比例: 25.1% (2022) 基礎: 26.7% (2046)</p> <p>2030年度: 1,700億円 2040年度: 2,100億円 2060年度: 1,400億円</p>	<p><b>51.6% (2046) ▲0.3%</b></p> <p>比例: 24.9% (2023) 基礎: 26.7% (2046)</p> <p>—</p>
<p><b>50.6% (2047) ▲0.2%</b></p> <p>比例: 24.4% (2025) 基礎: 26.2% (2047)</p> <p>2030年度: 1,700億円 2040年度: 2,000億円 2060年度: 1,400億円</p>	<p><b>50.4% (2047) ▲0.4%</b></p> <p>比例: 24.2% (2026) 基礎: 26.2% (2047)</p> <p>—</p>
<p><b>44.3% (2058) ▲0.2%</b></p> <p>比例: 22.4% (2032) 基礎: 21.9% (2058)</p> <p>2030年度: 1,500億円 2040年度: 1,500億円 2060年度: 1,000億円</p>	<p><b>44.2% (2058) ▲0.4%</b></p> <p>比例: 22.2% (2033) 基礎: 21.9% (2058)</p> <p>—</p>

現行制度と  
所得代替率の差

注1: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

注2: 支給停止額は、賃金上昇率により、2019(令和元)年度の価格に換算した金額。

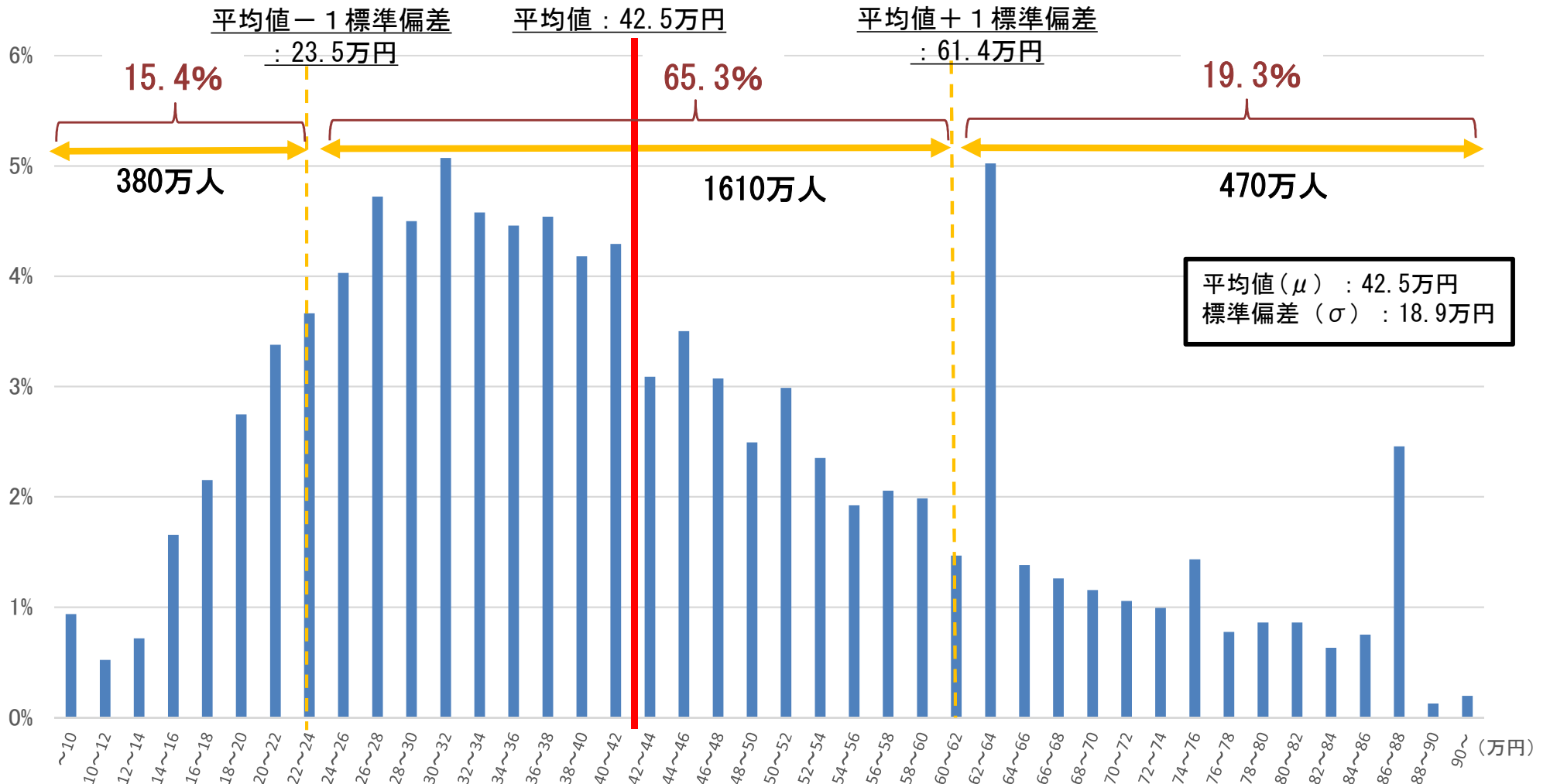
# 現役男子被保険者の標準報酬額(賞与込み)の分布

- 現役男子被保険者(第1号厚生年金被保険者のみ<sup>(※1)</sup>)の標準報酬額(賞与込み)の平均額は42.5万円であり、これに+1標準偏差<sup>(※2)</sup>を加えると**61.4万円**となる。

(※1)データの制約のため、共済の被保険者を除いた第1号厚生年金被保険者のみが対象。

(※2)「標準偏差」とは、あるデータが平均値のまわりにどの程度散らばっているかを示すばらつきを表す指標。正規分布では、「平均値±1標準偏差」の範囲内に全体の約68%のデータが含まれる。分布の中心(平均値)から一定の範囲に全データのどの程度が収まるのかを確認する方法として、 $\pm 1\sigma$ 、 $\pm 2\sigma$ 、 $\pm 3\sigma$ といった指標が用いられる。

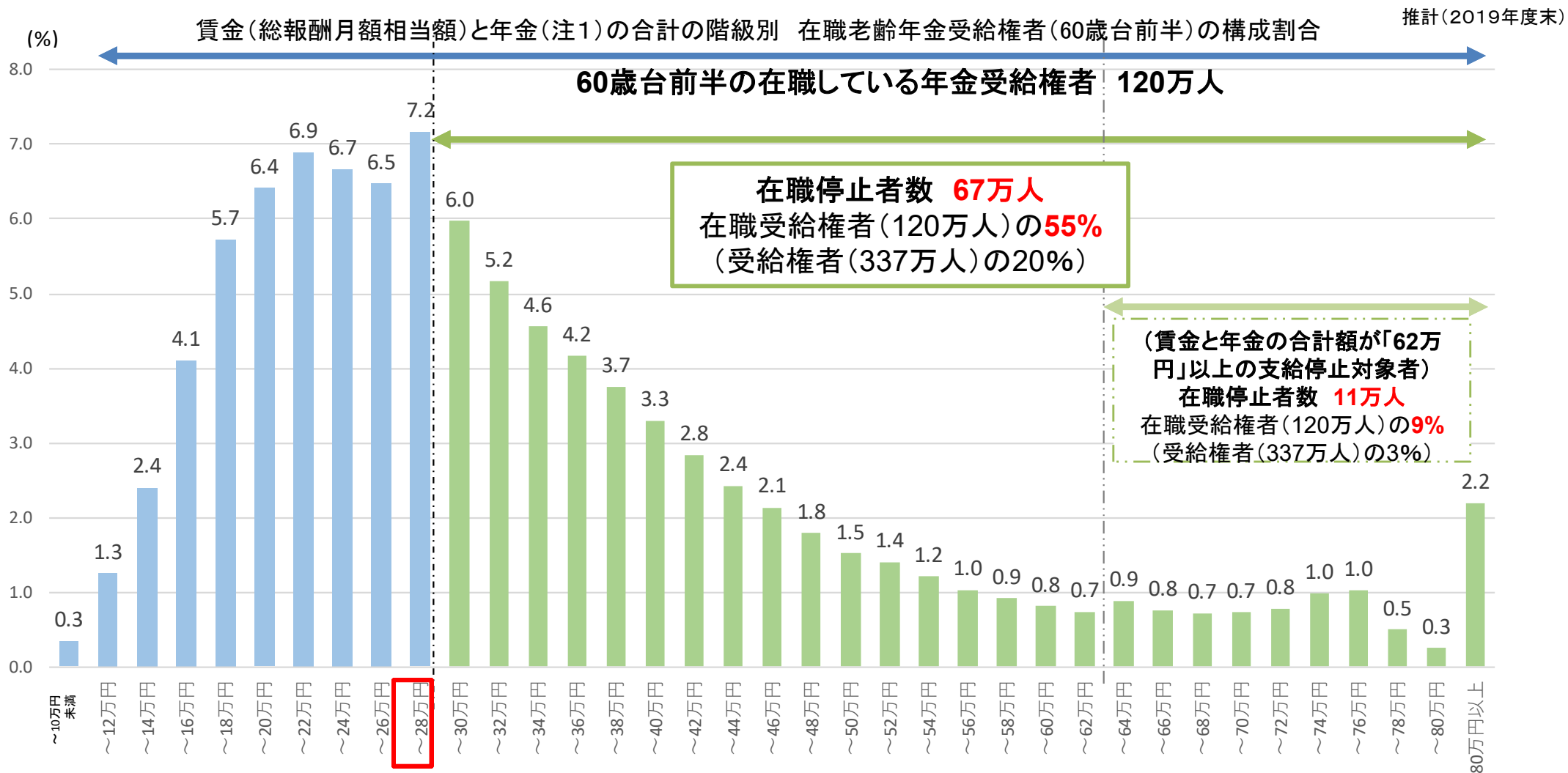
現役男子(第1号厚生年金被保険者)の標準報酬額(賞与含み)の分布(2018年度)



※ 年金局調べ、標準報酬額は1月あたりの金額

# 60歳台前半の在職老齢年金制度の状況

- 賃金と年金の合計額の階級別に見ると、**26万円以上～28万円未満**となっている者が多い。
- 60歳台前半の在職している年金受給権者の**半数強**が支給停止の対象となっている。
- 賃金と年金の合計額が62万円以上である支給停止者数は、在職受給権者の1割弱となっている。

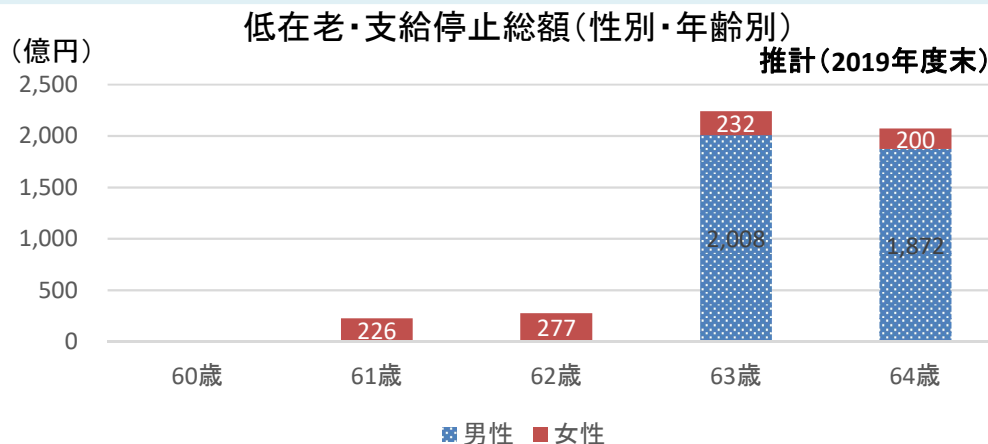
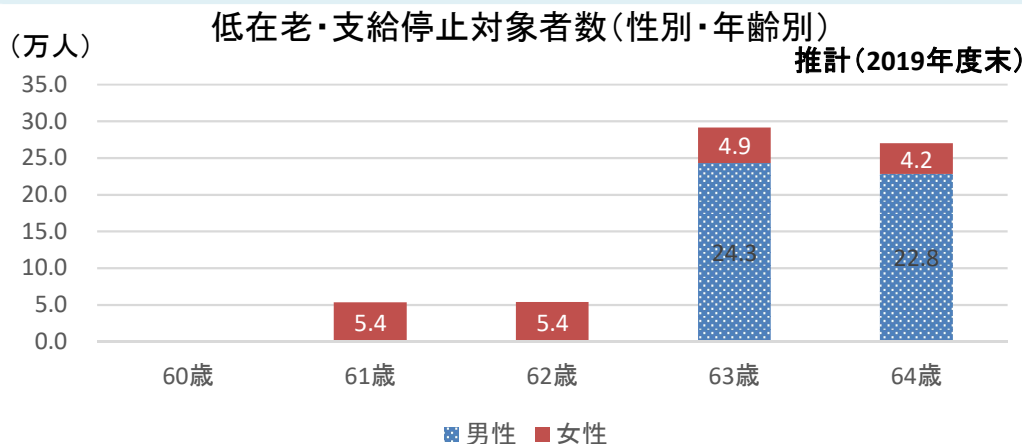


注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額（28万円）未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。

注2 第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

# 性別・年齢別 在職支給停止者数(60歳台前半の在職老齢年金)

- 60歳台前半の在職老齢年金制度(低在老)は支給開始年齢引上げまでの間(男性は2025年度まで、女性は2030年度まで)特別に支給している年金給付が対象であり、制度は2030年度に終了する。
- また、支給停止の規模は、支給開始年齢の段階的な引上げに伴い小さくなっていく。



※ ただし、在職支給停止者数には第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。  
 ※ 繰上げ受給者に対する支給停止は対象が少ないため、含んでいない。

※ 繰上げ受給者に対する支給停止は対象が少ないため、含んでいない。

## 2019年度末推計の性別・年齢別支給停止対象者数及び支給停止総額を支給開始年齢引き上げスケジュールに機械的に当てはめた場合

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
男性	人数(万人)	47.1	47.1	47.1	22.8	22.8	22.8	-	-	-	-	-	-
	総額(億円)	3,880	3,880	3,880	1,872	1,872	1,872	-	-	-	-	-	-
	支給開始年齢	63歳	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳	65歳	65歳	65歳
女性	人数(万人)	19.9	19.9	14.5	14.5	14.5	9.1	9.1	9.1	4.2	4.2	4.2	-
	総額(億円)	935	935	709	709	709	432	432	432	200	200	200	-
	支給開始年齢	61歳	61歳	62歳	62歳	62歳	63歳	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳
男女計	総額	約 4,800 億円	約 4,800 億円	約 4,600 億円	約 2,600 億円	約 2,600 億円	約 2,300 億円	約 400 億円	約 400 億円	約 200 億円	約 200 億円	約 200 億円	-

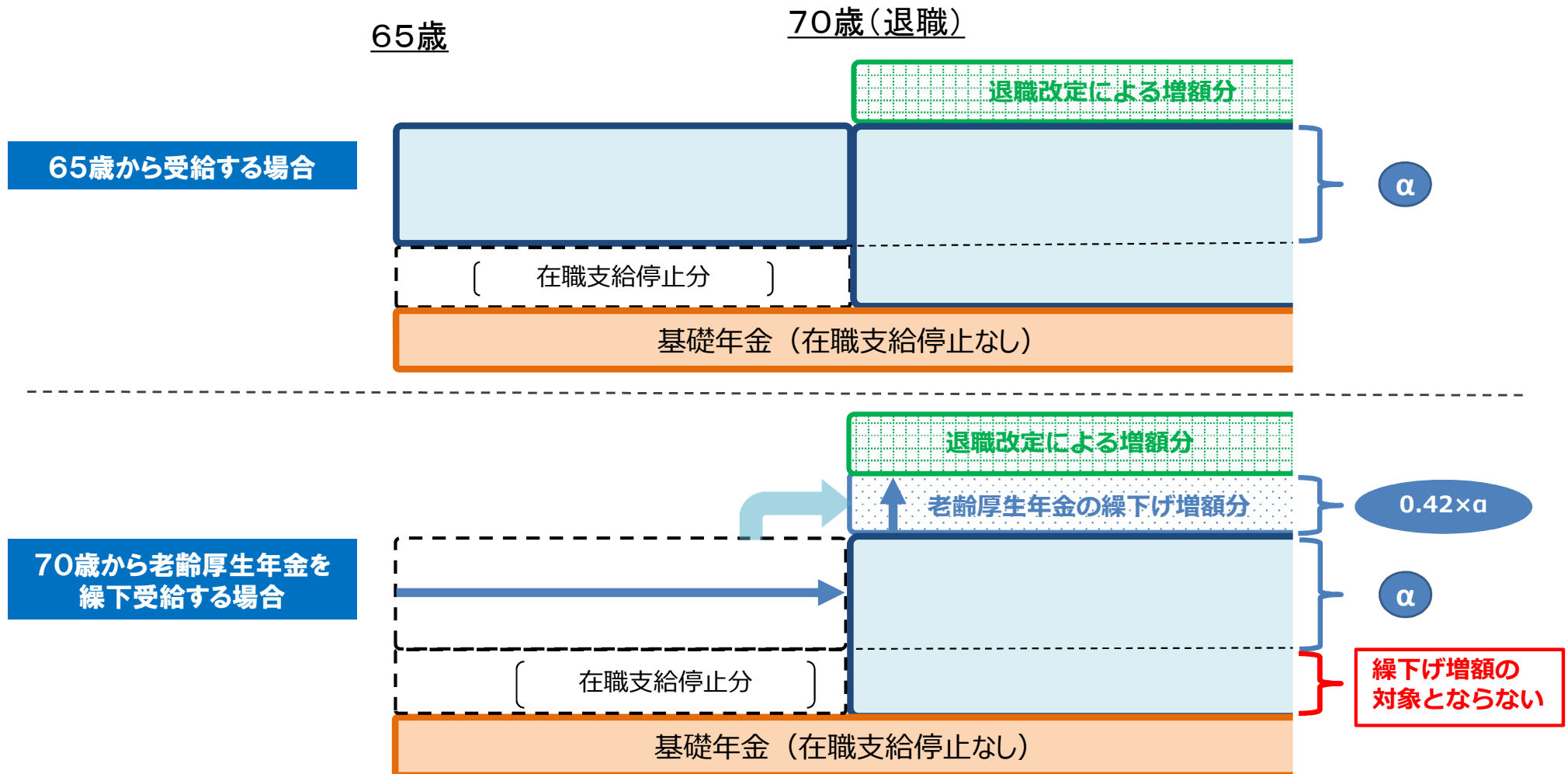


# 在職老齢年金制度と繰下げ受給の関係

- 65歳以降も厚生年金加入で就労し、(仮に65歳から年金受給を開始した場合に)在職老齢年金制度により年金の全部または一部が支給停止される者については、在職支給停止相当分は繰下げによる増額の対象とならない。

※ 受給開始時期の選択にかかわらず在職老齢年金制度を適用するための措置であり、繰下げ受給者を不利に扱うものではない。

## 70歳まで厚生年金加入で就労し、年金の一部が在職支給停止される場合のイメージ



(注1) 在職支給停止は賃金と厚生年金の合計額が47万円(現役世代の平均月収相当)を上回る場合に限って行われる(支給停止額は合計額から47万円を差し引いた額の半額)。

(注2) 在職支給停止により年金が全額支給停止になる場合については、繰下げによる増額は無い。

# 在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析

○山田篤裕(2019)「高齢者の就業行動:『60代の雇用・生活調査(2014年)』に基づく分析」(社会政策学会 2019年度春季大会報告) (「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」(平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金))

・ 使用データ: 労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(2014年)

分析対象者: 55歳当時民間企業の雇用者であった60～69歳の男女

※「老齢厚生年金の受給資格」について「なし」あるいは「欠損」となっており、かつ厚生年金を実際に受給している場合、「老齢厚生年金の受給資格」を「あり」に補正。ただし、このルールでは、障害・遺族厚生年金の受給者を「老齢厚生年金の受給資格あり」に含むことになり推計結果が歪む可能性があるため、補正しない変数を用いた推計も行われた。

・ 分析内容: ①60～61歳、②62～64歳、③65～69歳の3年齢階級、男女別に、在職老齢年金制度及び定年退職時の賃金低下による就業抑制効果を分析(労働供給関数の推定)。(5%有意水準)

※①・②の年齢階級について、男女それぞれの報酬比例部分・定額部分の支給開始年齢は以下のとおり。

①60～61歳(1953、1954年度生まれ): 男性の報酬比例部分61歳、定額部分65歳、女性の報酬比例部分60歳、定額部分64歳

②62～64歳(1950～1952年度生まれ): 男性の報酬比例部分60歳、定額部分65歳、女性の報酬比例部分60歳、定額部分63歳

・ 主な結論:

労働供給関数の推定(「老齢厚生年金の受給資格」変数を補正した場合)

<在職老齢年金制度による就業抑制効果>

・男性では、**62～64歳では-10%ほど就業率を押し下げる効果を確認**できるが、60～61歳と65～69歳では就業抑制効果を確認できない。

・女性では、**60～61歳では-20%ほど就業率を押し下げる効果を確認**できる。

・なお、「老齢厚生年金の受給資格」を補正しない場合、男女・3年齢階級ともに、**就業抑制効果を確認できない。**

	男性			女性		
	60～61歳	62～64歳	65～69歳	60～61歳	62～64歳	65～69歳
在職老齢年金制度による就業抑制効果	-0.063 [0.051]	<b>-0.108**</b> [0.041]	0.034 [0.067]	<b>-0.225*</b> [0.101]	-0.108# [0.056]	-0.001 [0.073]
定年退職時の賃金低下1%による就業抑制効果	<b>-0.005***</b> [0.001]	<b>-0.005***</b> [0.001]	<b>-0.004***</b> [0.001]	-0.008# [0.005]	<b>-0.009***</b> [0.002]	-0.002 [0.002]

(注1)「配偶状況」、「健康」、「学歴」、「定年退職経験」、「早期退職優遇経験措置経験」、「55歳当時の企業規模」等がその他の説明変数として加えられている。

(注2)数値は平均限界効果、[]内は標準誤差。\*\*\*、\*\*、\*、#は0.1、1、5、10%で統計的に有意であることを示す。

<定年退職時の賃金低下による就業抑制効果>

・男性では、3年齢階級とも1%の賃金低下は-0.4～-0.5%就業率を低下させる。男性は平均で-20%の賃金低下を経験することを踏まえると、**62～64歳について-10%程度の就業抑制効果**となり、在職老齢年金制度による効果に匹敵。

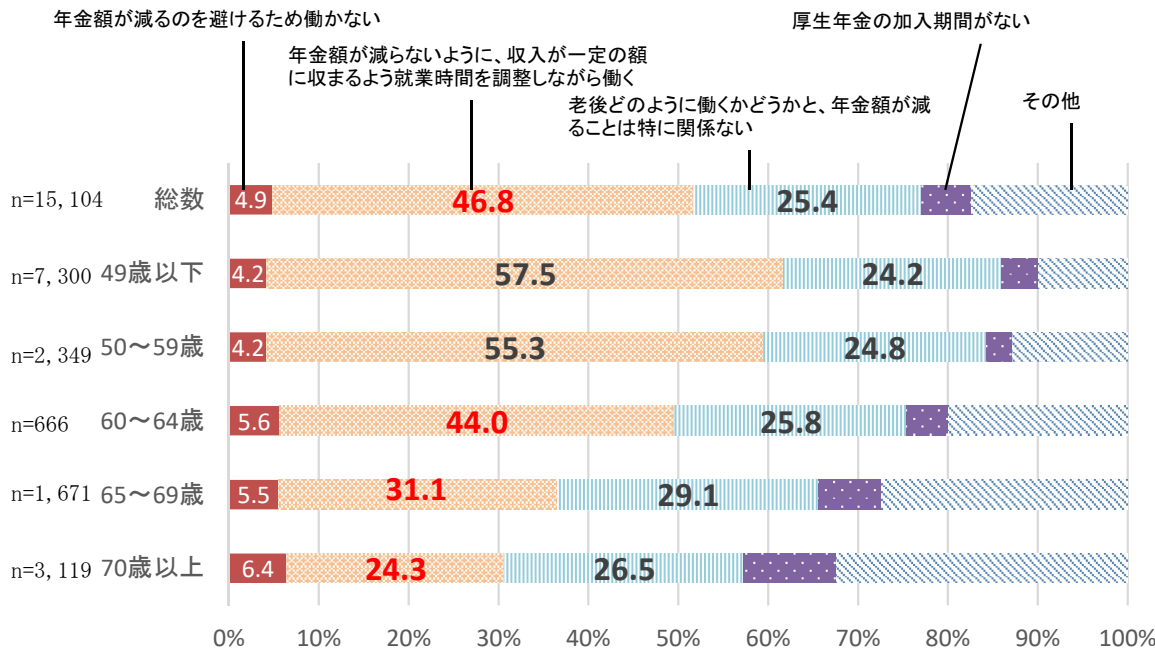
・女性では、62～64歳で、1%の賃金低下は-0.9%就業率を低下させる。女性は平均-7%の賃金低下を経験することを踏まえると、-6%程度の就業抑制効果となるが、**在職老齢年金制度の効果(-11% (※10%有意水準))と比較すると小さい。**

⇒ 男性では60代を通じて定年退職時の賃金低下による就業抑制効果が大きいですが、**今後、合理的理由によらない賃金低下の是正が進めば在職老齢年金制度の効果が現れる可能性もあるので、引き続きモニターする必要があります。**

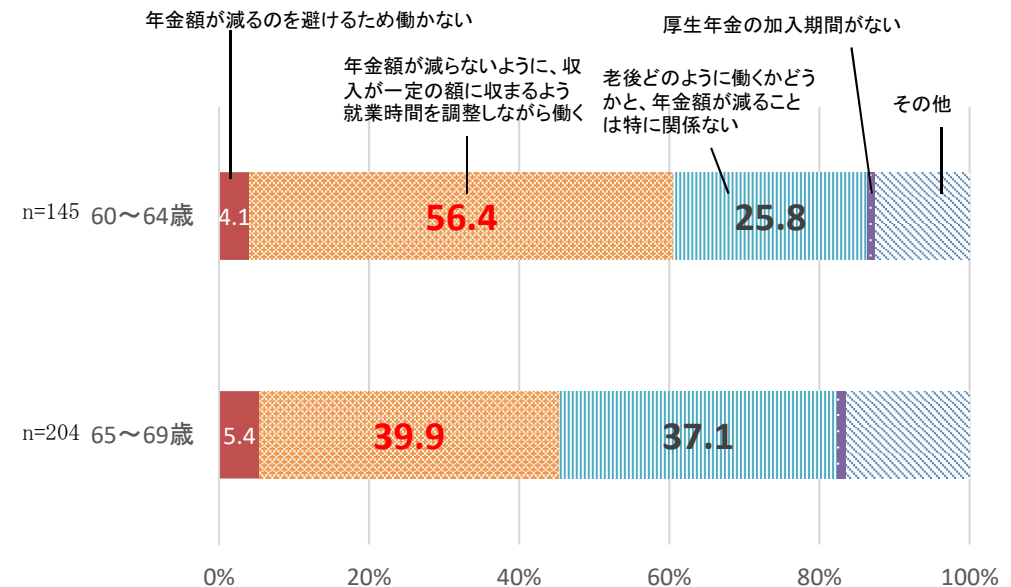
# 在職老齢年金制度と就労についての意識(年金制度に関する総合調査)

- 厚生年金を受け取る年齢になった時、どのように働きたいと思うかについての回答を、年齢階級別でみると、**年齢が高くなるほど「年金額が減らないように、収入が一定の額に収まるよう就業時間を調整しながら働く」の割合が低くなる傾向**がみられる。
- 60歳台の第2号被保険者のみを見ると、「年金額が減らないように、収入が一定の額に収まるよう就業時間を調整しながら働く」と回答した者は、60～64歳の割合の方が大きいものの、**65～69歳でも約4割**を占める。
- 一方で、「老後どのように働くかどうかと、年金額が減ることは特に関係ない」と回答した者は60～64歳では約3割、65～69歳では約4割を占める。

年齢階級別 在職老齢年金制度と就労についての意識



60歳台の第2号被保険者 在職老齢年金制度と就労についての意識



(資料) 厚生労働省年金局「年金制度に関する総合調査」(2019年)

※「年金制度に関する総合調査」(2019年)の概要

- 調査の目的：本調査は、年金受給者および被保険者の就業状況や収入などの生活実態と、年金制度に関する意識を総合的に把握することにより、制度改正のための基礎資料を得ることを目的とする。
- 調査対象者及び調査客体：平成30年12月定期支払いの支払額情報にある国民年金および厚生年金の老齢年金受給者、平成30年11月20日時点における国民年金および厚生年金の被保険者を調査の対象とし、調査対象から無作為に抽出した26,600人を調査の客体としている。
- 調査時点及び調査期間：調査時点：平成31年2月28日、調査期間：平成31年3月1日～29日
- 調査方法：調査客体として選ばれた老齢年金受給者および被保険者に調査票を郵送で送付し、郵送で回収した。
- 有効回答率：59.8%