

# 在職老齢年金と雇用保険の併給調整に関する一考察

A Study on combined payment adjustment of old-age pension and employment insurance

長崎県立大学地域創造学部 准教授 壁谷順之

Faculty of Regional Design and Development, University of Nagasaki, Associate professor,  
KABEYA, Nobuyuki

**概要：**2022年度は、我が国の年金制度が多角的に改正される注目の時期である。その制度改正の中の1つに、在職老齢年金の減額基準額が上げられる点も盛り込まれている。近年、「老後資金2,000万円問題」をはじめ、雇用延長などの働き方改革など、私たちの雇用・労働と年金は密接な関係にある点は言うまでもない。

一方で、政府側から見れば、公的年金とあわせて雇用保険なども税の分配・支出面から重要な要素であり、同じ個人への受給額の集中は公平性の観点からも課題は多い。そのため、併給調整によってコントロールしているものの、受給者側から見れば非常に理解が困難な制度となっている点は今なお無視できないと考える。

そこで、本稿では在職老齢年金と雇用保険に関わる併給調整に焦点を当て、直近の制度改正とあわせて現状と課題を整理する。その上で、受給者が様々な選択肢をどのように見極めて、将来的なリタイアメント・プランニングに活かしていくべきかを検討していくのが本稿の作成意義である。

**Abstract：** FY2022 is a remarkable time for the multifaceted revision of Japan's pension system. One of the revisions to the system includes the fact that the standard amount for reducing the in-service old-age pension will be raised. It goes without saying that in recent years, our employment / labor and pensions are closely related, such as the "problem of 20 million yen in retirement funds" and work style reforms such as employment extension.

On the other hand, from the government's point of view, employment insurance as well as public pensions are important factors in terms of tax distribution and expenditure, and concentration of the amount received to the same individual has many issues from the perspective of fairness. .. Therefore, although it is controlled by the combined salary adjustment, it is still difficult to understand from the beneficiary's point of view.

Therefore, in this paper, we will focus on the combined payment adjustment related to the in-service old-age pension and employment insurance, and summarize the current situation and issues together with the latest system revision. Based on this, it is the significance of this paper to consider how the beneficiaries should identify various options and utilize them for future retirement planning.

## 1. はじめに

我が国の社会保障制度は、年金・医療・介護を中心に、進展する少子高齢化社会を土台から支える仕組みとなっている。近年ではコロナ禍による出費も加わり、政府予算における膨大な支出額への懸念払拭には相当な困難が伴う状況である。こうした中、2022年度には、我が国の年金制度が様々な角度から改正が行われるため、世間で注目されている。例えば、老齢基礎年金の繰り下げ受給の上限年齢が75歳までとなる他、個人型確定拠出年金（通称：iDeCo イデコ）の加入年齢が65歳までとなるなどである。その制度改正の中1つに、在職老齢年金の減額基準額が引上げられる点も盛り込まれている。2019年に、世間で注目されたいわゆる「老後資金2,000万円問題」をはじめ、雇用延長などの働き方改革など、私たちの身の回りの生活において雇用・労働と年金は密接な関係にある点は周知の通りである。

その一方で、政府は国民への税の分配・支出について、1人の個人が受給できる年金や雇用保険と就労収入を考慮して、公平性の観点から併給調整による制限を以前より実施している。これらの内容は、格差是正と共に安定した社会保障制度の確立に資する重要な制度と言わざるを得ない。しかしながら、受給者側にとっては、併給調整はもとより年金制度の複雑な仕組みの上、理解よりも選択肢の知る機会が乏しい点は課題であると考えられる。

そこで、本稿では在職老齢年金と雇用保険に関わる併給調整に焦点を当て、直近の制度改正とあわせて現状と課題を整理していく。受給者が様々な選択肢をどのように理解し、その上で、自分たちの将来設計や資産運用などにつなげていく必要性を論じていくべきである。

本稿は以下の6章構成となっている。第2

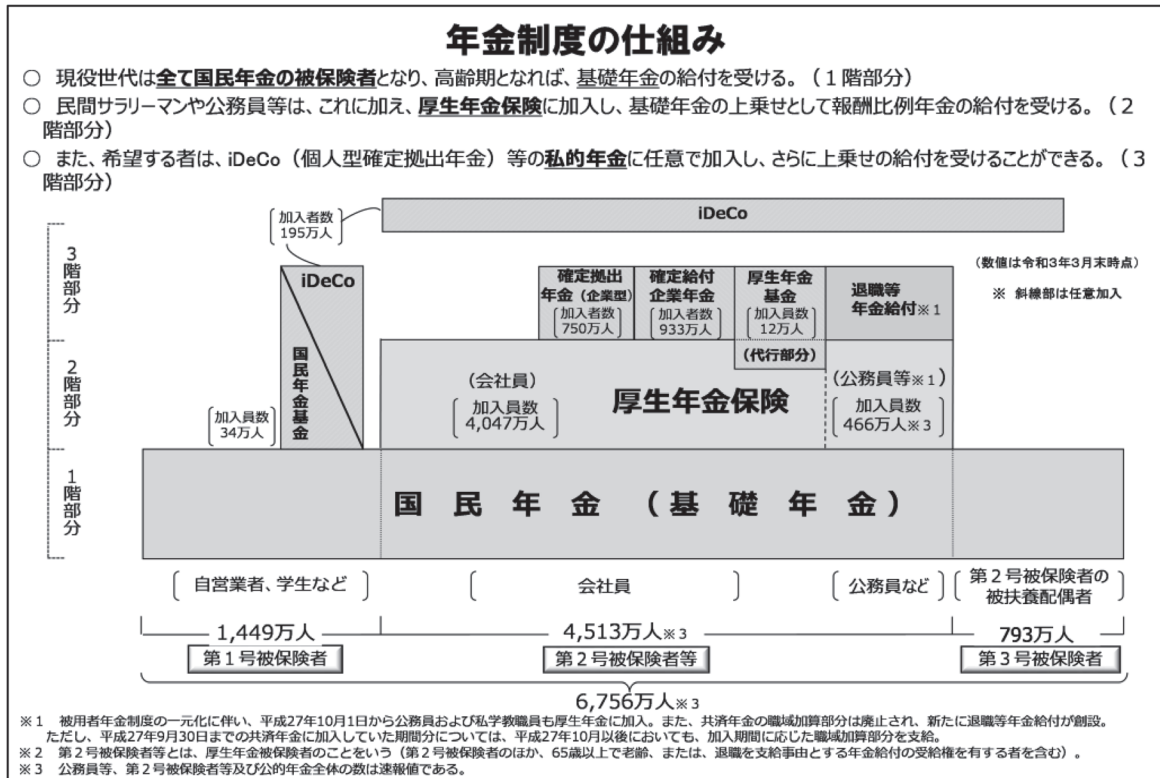
章では、公的年金制度と高齢者の雇用環境の概要を取り上げる。第3章では、在職老齢年金制度と併給調整の仕組みについて整理する。第4章では、本稿に関連する先行研究を整理する。第5章では、分析・考察として課題点を列挙し、詳細に見ていく。第6章では、まとめを述べて本稿を閉じる。

## 2. 公的年金制度と高齢者の雇用環境の概要

我が国の年金制度は、大きく公的年金制度と私的年金制度に分かれる。前者は国民年金と厚生年金を中心とする制度で、後者は確定給付企業年金や確定拠出年金（DC）など複数存在している<sup>\*1</sup>。これらの仕組みや内容は、複雑多岐に渡っているため、図表1の全体像のように建物構造にたとえて表現されることが多い。このうち、20歳以上の国民が強制加入している国民年金（約6,755万人）は、加入者（被保険者）が職業別に第1号被保険者（自営業者等）、第2号被保険者（会社員等）、第3号被保険者（専業主婦等）に分かれている。また、2階部分に相当する厚生年金は、会社員（約4,047万人）と公務員等（約466万人）が加入している。

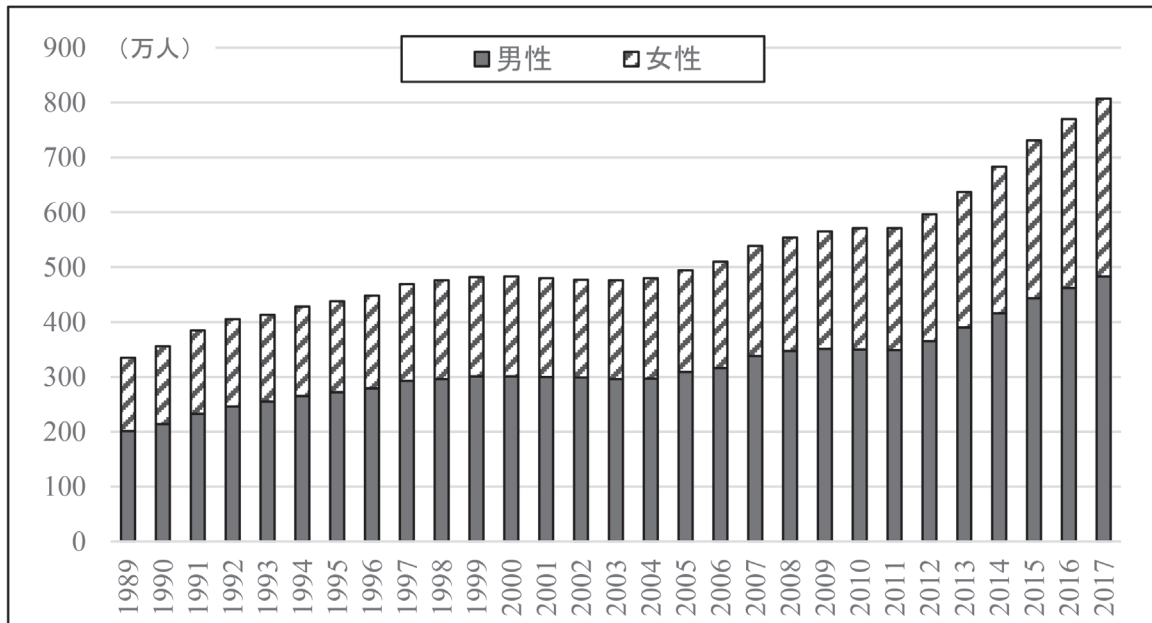
次に、高齢者の人口状況についてである。我が国の総人口は、2008年（1億2,808万人）をピークに以後減少傾向にある（2018年時点で1億2,642万人）。そのうち、65歳以上の高齢者人口は、1950年以降、一貫して増加傾向にあり、2018年時点で3,557万人に到達している。これを総人口での割合に表現すると、28.1%（男女計）になることから日本人の3～4人に1人が高齢者となっている。同様に、70歳以上人口は20.7%、80歳以上は8.7%となっており、過去最高水準を年々更新することが珍しくない状況である。

では、高齢者の雇用環境について見ていく。高齢者の就業状況については、総務省「労働力調査」、「就業構造基本調査」で詳細なデー



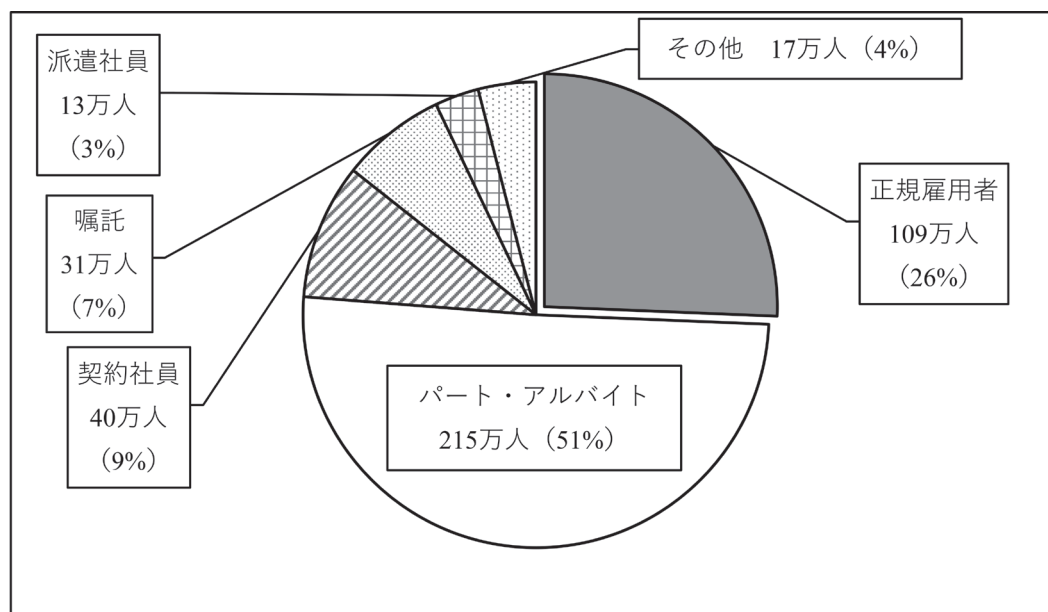
図表1 日本の年金制度の体系

(出所) 厚生労働省 HP よりダウンロード。各制度や用語の詳細等は同 HP を参照。  
 ([https://www.mhlw.go.jp/stf/nenkin\\_shikumi\\_03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/nenkin_shikumi_03.html))



図表2 高齢就業者数の推移 (1989年～2017年)

(注) 2011年は、東日本大震災に伴う補完推計値。  
 (出所) 総務省「労働力調査」(基本集計)をもとに筆者作成。



図表3 雇用形態別の内訳 (2017年)

(出所) 総務省「労働力調査」(基本集計)をもとに筆者作成。

タが公表されている\*<sup>2</sup>。2017年統計によると、高齢者の就業者数は年々増加傾向にあり、800万人に到達している(図表2参照)。過去約30年近い推移では、「団塊の世代」(1947～49年生まれ)と呼ばれる層が65歳以上となるタイミングで、2013年以降大きく増加している。2017年には、これらの層が70歳を迎えることもあり、70歳以上で主に増加している。また、就業者総数に占める高齢者の割合も増加傾向にあり、2017年には12.4%と過去最高(当時)を記録している。就業者数の業種・産業別では、「卸売業・小売業」が最も多く(125万人)、次いで「農業・林業」(99万人)、「製造業」(92万人)などとなっている。

この他、高齢就業者426万人(役員を除く)を雇用形態別に見たものが図表3である。正規雇用者は全体のわずかに26%程度で、非正規雇用者が全体の約4分の3を占めている。その内訳は、パート・アルバイトが全体の過半数を占めていて最も高くなっている。なお、総務省資料によると、高齢者の非正規雇用者は、10年間で約2倍以上に増加していると

のことである。近年では、全国的に深刻な人手不足状況を背景に、生涯現役を目指す地域の担い手や人材確保などを取り組む動きも見られる。

### 3. 在職老齢年金制度と併給調整の仕組み

本章では、本稿のテーマ課題である在職老齢年金制度と、それに伴う併給調整との関係性について制度概要を見ていく。

我が国では、就業者の賃金と年金の合計額が一定以上になる60歳以上の老齢厚生年金受給者を対象として、全部または一部の年金支給を停止する仕組みが導入されている。これを在職老齢年金制度と言い、年齢区分を60歳台前半(60歳から64歳まで)と、60歳台後半(65歳以上)とに分けて基準を設定している。原則、老齢年金が支給されるのは65歳になってからなので、60歳台前半の場合に支給停止の対象となるのは報酬比例部分と定額部分である。在職老齢年金制度の計算方法を示したものが図表4である。なお、本稿冒頭(第1章)にて記載しているように、2022年4月以降は制度改正(60歳台前半)



## 在職老齢年金と雇用保険の併給調整に関する一考察

< 60歳台前半（60歳から64歳まで） >

従来基準（2022年3月まで）による年金支給月額計算式	
①	基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円以下の場合 → 全額支給
②	総報酬月額相当額が47万円以下で基本月額が28万円以下の場合 → $\text{基本月額} - (\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 28\text{万円}) \div 2$
③	総報酬月額相当額が47万円以下で基本月額が28万円超の場合 → $\text{基本月額} - \text{総報酬月額相当額} \div 2$
④	総報酬月額相当額が47万円超で基本月額が28万円以下の場合 → $\text{基本月額} - \{ (47\text{万円} + \text{基本月額} - 28\text{万円}) \div 2 + (\text{総報酬月額相当額} - 47\text{万円}) \}$
⑤	総報酬月額相当額が47万円超で基本月額が28万円超の場合 → $\text{基本月額} - \{ 47\text{万円} \div 2 + (\text{総報酬月額相当額} - 47\text{万円}) \}$



制度改正（2022年4月以降）による年金支給月額計算式	
⑥	基本月額と総報酬月額相当額の合計額が <b>47万円以下</b> の場合 → 全額支給
⑦	基本月額と総報酬月額相当額の合計額が <b>47万円超</b> の場合 → $\text{基本月額} - (\text{基本月額} + \text{総報酬月額相当額} - 47\text{万円}) \div 2$

< 60歳台後半（65歳以上） >

上記⑥または⑦と同内容。

**図表 4 在職老齢年金制度の計算式**

（出所）日本年金機構ホームページをもとに筆者作成。網掛け部分は支給調整が行われるケース。

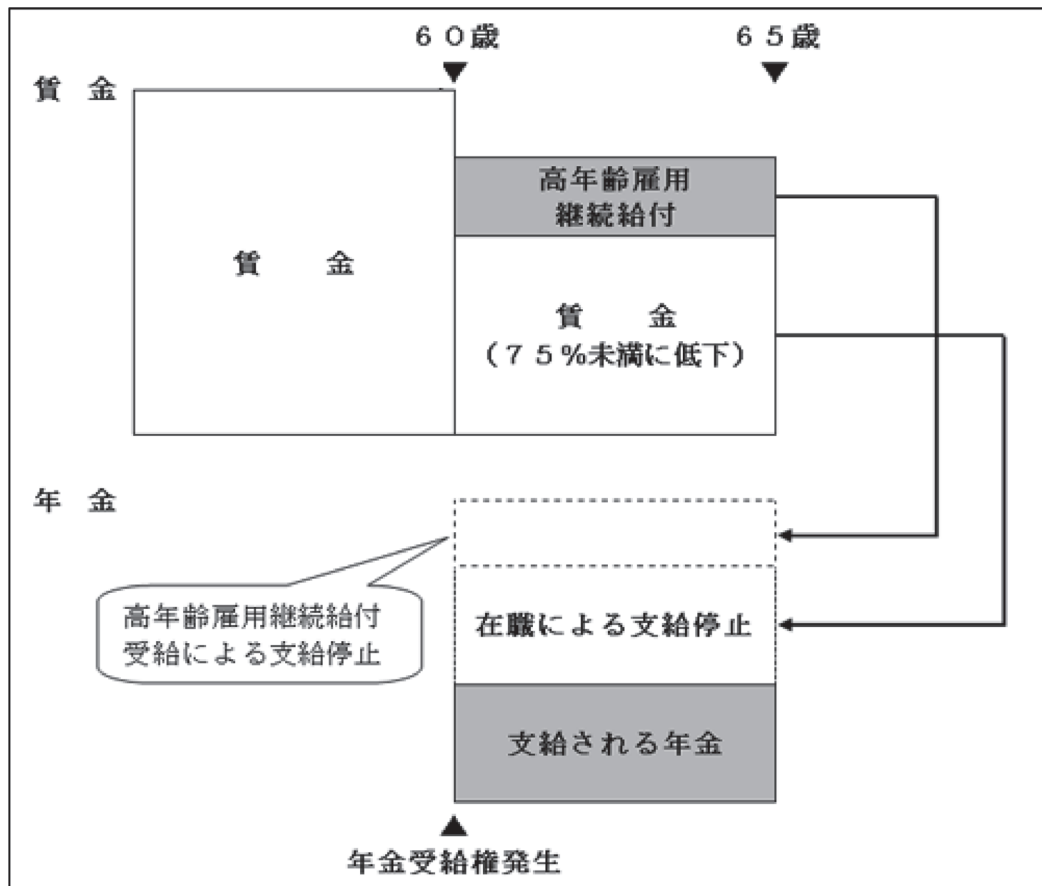
が実施されるため、従来基準との比較をしながら見ていく。図表4によると、今回の制度改正によって60歳台前半の「基本月額と総報酬月額相当額の合計額」\*<sup>3</sup>が従来の28万円から47万円に引き上げになる。これによって、従来は60歳台前半と後半で区分されていてパターンも複雑だった仕組みが、年齢区分なしの統一化されたシンプルな計算方法になったと言えよう。また、受給者側にとっては基準引き上げによって年金を受給しながら働きやすい環境になった様子もうかがえる。なお、この改正は将来年金を受給する人だけでなく、現在該当する人たちにも適用されるため、制度改正による恩恵を受ける人たちが増加することになる。

ちなみに、70歳以降の就業者については、そもそも厚生年金保険の被保険者ではないので保険料負担は発生しないが、年金受給額は60歳台後半と同様に全部または一部が支給

停止される。

この他、在職老齢年金は老齢厚生年金との関係性なので、老齢基礎年金については影響せず全額支給される（70歳以降も同様）。さらに、加給年金\*<sup>4</sup>については60歳台前半と後半で取り扱いは同様で、経過的加算\*<sup>5</sup>については老齢厚生年金が全額支給停止となる場合でも全額支給される。

一方で、在職老齢年金は雇用保険とも密接な関係がある。そもそも、老齢年金と雇用保険（失業給付）は同時には受けられない。これは、65歳になるまでの特別支給の老齢厚生年金なども同様である。また、厚生年金保険の被保険者の方で、年金を受けている方が雇用保険の高年齢雇用継続給付\*<sup>6</sup>を受けられる時は、在職による年金の支給停止に加えて年金の一部が支給停止される。なお、支給停止される年金額は、最高で賃金（標準報酬月額）の6%である。



図表5 在職老齢年金と雇用保険の調整

(出所) 日本年金機構ホームページよりダウンロード。  
 (https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/koyou-chosei/20140421-02.html)。

#### 4. 本稿に関連する先行研究

今般、在職老齢年金を含む年金制度改革の以前より、公的年金・私的年金やそれに関連する資産運用の論文・書籍やSNS等は非常に多く存在している。特に、社会保険労務士やファイナンシャル・プランナー (FP) 等の実務家による解説は、事例やケーススタディなど詳細に掲載している印象を受ける。これらの膨大な先行研究を整理するのは当然ながら困難であるため、ここでは本稿に関連するものに限定して列挙するに留める。

まず、在職老齢年金や雇用保険と高齢者の就業効果に関する学術研究として、石井・黒澤 (2008)、浜田 (2008)、山田 (2012)、増田 (2014) などが挙げられる。石井・黒澤 (2008)

は、60歳台前半の高年齢者について在職老齢年金は就業継続を抑制する効果を持つものの、60歳台後半の高年齢者について抑制効果の統一的な結果は得られていないことを説明している。浜田 (2008) は、高年齢雇用継続給付制度 (1995年度開始) や在職老齢年金制度の改正 (就業に伴う年金減額の緩和) によって、在職老齢年金制度の存在が60歳台前半の就業を抑制する効果は小さいと説明している。山田 (2012) は、高齢者 (60歳台) を対象とした調査個票データに基づいて、在職老齢年金制度による就業抑制効果が (63歳と64歳の一部の結果を除き) 2009年時点で確認できないことなどを明らかにしている。増田 (2014) は、国立社会保障・人口問題研究所「将来人口推計」や労働政策研究・

研修機構「労働力需給の推計」などのパネルデータを用いて、マクロ計量モデルに基づくシミュレーション分析を実施している。研究目的は、高年齢者の就業と厚生年金財政との関係を明らかにするためである。詳細な分析の結果、定年年齢が上昇すること等により高年齢者の就業率が高まると、在職老齢年金制度の存在のために年金給付額がある程度まで減額されると説明している。

また、実務家を中心とする専門書や事例活用などの中で、在職老齢年金・雇用保険と資産運用などに関する一例として、田村(2018)、田中(2021)、第一生命経済研究所(2021)などが挙げられる。田村(2018)は、在職老齢年金のケーススタディを用い、就業者の勤労意欲に触れつつも、年金減額を受けないように収入を調節したり厚生年金に加入せずアルバイトをしたりといった行動は、長期的目線で有利ではない点を主張している。田中(2021)は、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付などの仕組みを詳細に触れつつ、在職老齢年金の目安表を使用しながら年金減額の損得をシミュレーションで説明している。第一生命経済研究所(2021)は、大規模な生活者定点調査に基づいて2021年にアンケート調査を実施し、公的年金収入や老後資産形成などを含めて総合的に分析結果を公表している。特に、2020年から始まったコロナ禍での心理状態も考慮されているため、直近の状況把握として参考になる内容が多い。

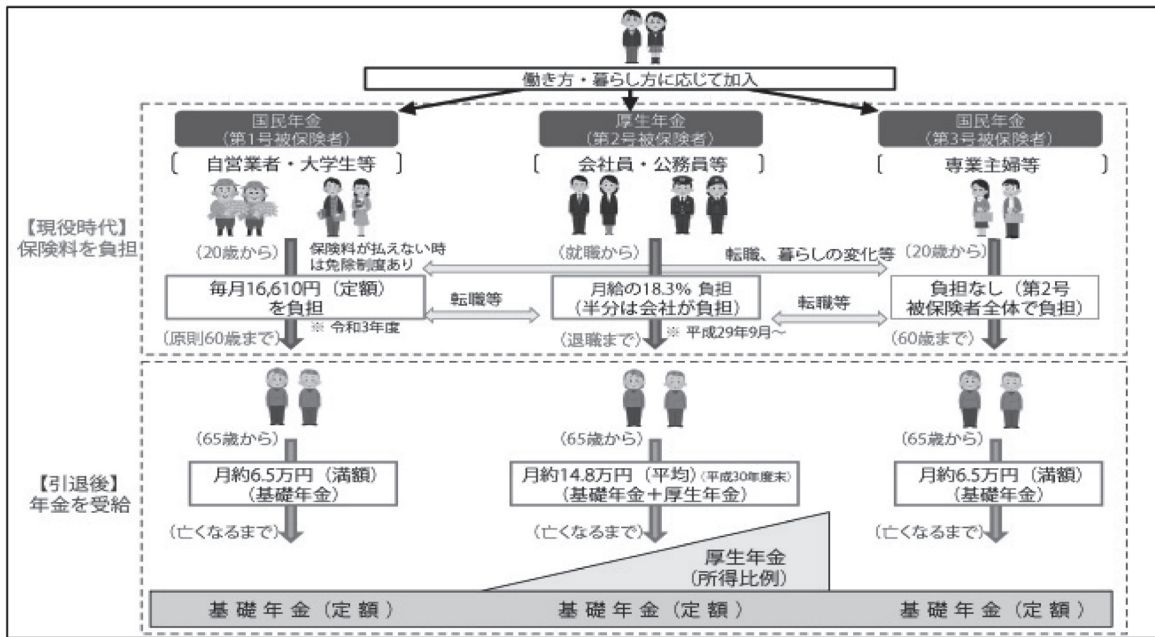
## 5. 分析・考察

前章までにおいて、在職老齢年金や雇用保険の併給調整に関して制度内容や実態などをまとめてきた。先行研究では、一般的に言われている在職老齢年金と高齢者の就業意欲抑制効果などについても一定の見解を集約できたと考える。本章では、現状における制度解釈と今後の方向性などについて、以下の4点

を中心に整理していきたい。

第1に、在職老齢年金と高齢者の就業意欲についてである。これまでの先行研究にて示されているように、在職老齢年金制度の存在が就業意欲に及ぼす影響は導入当初より明らかであったと考える。しかしながら、山田(2012)をはじめとする実証研究では60歳台前半と後半でその抑制効果が異なっており、かつ、60歳台後半への影響が見られないか限定的である。企業の雇用定年延長や再雇用制度が拡充する中で、2022年から減額基準の改正(統一化)によって高齢者の就業環境が追い風になっていく予定である。この減額基準(47万円)の金額設定上の適正については現段階では何とも言えないが、今後さらなる制度改正や新法令なども期待しながら見守っていく必要があると考える\*7。

第2に、人々のライフプランに合った働き方や老後生活についてである。上述の通り、企業の定年延長や就業規則改正など、私たちの身の回りでは働きたいと願う人たちへの環境整備が着々と拡大している。一方で、「老後資金2,000万円問題」による世間での浸透度の高まりもあり、貯蓄だけではないリスク資産等への資産運用への注意喚起は見ることができない。第一生命経済研究所(2021)で指摘されているように、「お金・健康・つながり」の3つのライフデザインを基に、人それぞれの多様化に向けた取り組みを私たちは目指すべきであり、達成していく必要がある。政府が近年目指している「働き方改革」を有効的に活用し、自分たちのモチベーションを高めていきたい。なお、図表6はその一例として厚生労働省で示されている公的年金と生活のイメージ図で、内容は簡潔、かつ、分かり易く作成されているので参考にする。



図表6 公的年金制度と働き方・暮らし方のイメージ図

(出所) 厚生労働省 HP よりダウンロード。各制度や用語の詳細等は同 HP を参照。  
 (https://www.mhlw.go.jp/nenkinenshou/structure/structure03.html)。

第3に、併給調整に対する考え方や解釈についてである。2022年の制度改正によって、一見すると高齢者の就業に対して前向きに捉える解釈が多いように感じる。しかしながら、60歳台後半の制度上は何の変更点もなく、引き続き併給調整は行われるままである。社会全体が長期勤労を促進する中、収支バランスや総合的なシミュレーションの必要性を主張したい。その理由として、田村(2018)で述べられているように、年金や雇用保険の減額調整を留意しながらの勤労は疑問を感じ得ないものである。また一方で、高齢者の就業では年金や雇用保険だけでなく、国民健康保険や介護保険の保険料への影響とも密接に関係している。特に、介護保険の第2号被保険者(40歳から64歳)と第1号被保険者(65歳以上)では、労使折半による保険料負担の規定が異なり、納付方法も給与天引きから自ら納付(納付書)になる。こうした勤労に関わる様々な観点で見ていくことは、単に併給調整だけの一視点では結論を導くのは難しいと判断する。

第4に、年金事務所や専門家への相談活用である。本稿のような在職高齢年金制度や雇用保険だけにとどまらず、我が国の年金制度(私的年金も含む)は非常に複雑多岐に渡る仕組みとなっている。世間一般で多くの人たちが十分に理解するには、相当の時間・労力を要すると言っても過言ではない。その際、自らが努力して理解することが困難な場合には、やはり相談に乗ってもらうことをお勧めする。まずは、各地に置かれている最寄りの年金事務所窓口であるが、こうした公的機関では多くの人たちが様々な相談で混雑することが予想され、しかも利用者の最適な利益優先へのアドバイスは立場上、難しいと推測される。このような場合には、年金・社会保険の専門家である社会保険労務士や資産運用の専門家であるファイナンシャル・プランナー(FP)などが挙げられる。現代社会においては、インターネットでの検索や情報収集が容易であり、先行研究でも取り上げているように多くの専門家や実務家が書籍等で解説している。一般に、専門家への相談に際して有料



や予約制となる場合でも、相談者のライフプランニングに合った適切な方向性を一緒に検討してくれるため、重要な選択肢の1つとして挙げて過言ではない。

## 6. おわりに

政府が推進する「働き方改革」が開始して、早数年が経過している。その間、「老後資金2,000万円問題」をはじめ人々のライフプランニングへの意識の高まりが見られるようになってきたと感じる。一方で、社会全体での深刻な人手不足問題や、コロナ禍における収入確保など、大きな課題が私たちの生活に影響を及ぼす時代になっている。こうした中で、2022年の年金制度改正に着目して、本稿では在職老齢年金や雇用保険の併給調整の現状と課題について吟味・検討してきた。既に、このテーマに類似する先行研究が以前より多く存在し、現在も引き続き検討されていることが判明した。直近では、減額基準の見直しに向けた議論等も浮上していることから、本稿にて整理・検討してきたことは一定の成果があったと感じている。

現状、65歳台後半の在職している年金受給権者は約248万人いるとされ（2018年度末）、そのうち現行基準で在職老齢年金による支給停止者が僅か1割前後となっている。すなわち、高額所得者の存在割合や就業抑制の限定的な効果などを鑑み、私たちは少しでも長く働くことで老後資産形成に資する考え方が有効的であると思われる。田村（2018）でも指摘されているように、非正規雇用よりも厚生年金加入者（正規雇用）として収入・年金受給額を増加させることが重要である点に同感である。私たちは、勤労と資産形成を同時に促進していくことが重要であるため、今後の政府による制度改正や環境支援などを注意深く見守っていきたい。

## 注

- \* 1 私的年金制度には図表1に表示されているもの以外に、中小企業退職金共済（中退共）や特定退職金共済（特退共）などが存在する。
- \* 2 労働力調査とは、我が国の就業・不就業の状況を把握するため、一定の統計上の抽出方法に基づき選定された全国約4万世帯の方々を対象に毎月調査している。就業構造基本調査とは、統計法に基づく基幹統計調査として、国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造に関する基礎資料を得ることを目的として5年ごとに実施している（いずれの定義も総務省ホームページより引用）。
- \* 3 基本月額とは、加給年金額を除いた老齢厚生（退職共済）年金（報酬比例部分）の月額を言う。総報酬月額相当額とは、「（その月の標準報酬月額）+（その月以前1年間の標準賞与額の合計）÷12」を言う（いずれの定義も日本年金機構ホームページより引用）。
- \* 4 加給年金とは、厚生年金保険の被保険者期間が20年以上ある方が、65歳到達時点（または定額部分支給開始年齢に到達した時点）で、その方に生計を維持されている下記の配偶者または子がいるときに加算される（日本年金機構ホームページより引用）。その性質から、年金版の家族手当（扶養手当）に近いと考えられる。
- \* 5 経過的加算とは、65歳以降の老齢厚生年金に定額部分から老齢基礎年金を引いた額が加算されることを言う（日本年金機構ホームページより引用）。これは、65歳前の年金額が維持されるように調整される仕組みである。
- \* 6 雇用保険の高年齢雇用継続給付とは、雇用保険の被保険者期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者

に対して、賃金額が60歳到達時の75%未満となった方を対象に、最高で賃金額の15%に相当する額を支給するもの。高年齢雇用継続基本給付金と高年齢再就職給付金の2種類がある（日本年金機構ホームページより引用）。

\*7 減額基準の見直しについては、例えば厚生労働省資料（2019年10月9日）によると、基準額を現行の47万円から62万円に引き上げる案（ケース1）と、基準額を完全撤廃する案（ケース2）が検討されている。両案とも、高齢期の就労拡大に対応させて就労意欲を阻害しない観点で、その一方で就労者には老齢厚生年金の繰り下げ受給（70歳あるいは75歳まで）のメリットを選択する想定である。ただし、恒久的な法制度ではなく、経過的な制度（措置）としているため、長期的な財政影響は極めて軽微であると説明している。

#### 引用・参考文献

- [1] 石井加代子・黒澤昌子（2008）「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析（特集・高年齢者雇用）」『日本労働研究雑誌』第51巻第8号、pp.43-64。
- [2] 厚生労働省ホームページ  
<https://www.mhlw.go.jp/index.html>（2022年3月現在）。
- [3] 国民年金基金連合会ホームページ  
<https://www.npfa.or.jp/>（2022年3月現在）。
- [4] 総務省ホームページ  
<https://www.soumu.go.jp/index.html>（2022年3月現在）。
- [5] 田中章二（2021）『得する年金のもらい方（第4版）』、WAVE出版社。
- [6] 田村正之（2018）『人生100年時代の年金戦略』、日本経済新聞出版社。
- [7] 第一生命経済研究所（2021）『「幸せ」視点のライフデザイン - 2万人アンケートが描く生き方・暮らし方の羅針盤-』、東洋経済新報社。
- [8] 日本年金機構ホームページ  
<https://www.nenkin.go.jp/>（2022年3月現在）。
- [9] 浜田浩児（2008）「在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」、労働政策研究・研修機構『高齢者の就業実態に関する研究』労働政策研究報告書、第100号、pp.98-112。
- [10] 増田幹人（2014）「高年齢者就業と年金財政」、小崎敏男・永瀬伸子編（2014）『人口高齢化と労働政策』、原書房、第4章所収、pp.83-104。
- [11] 松浦司（2020）『現代人口経済学』、日本評論社。
- [12] 山田篤裕（2012）「雇用と年金の接続 - 在職老齢年金の就業抑制効果と老齢厚生年金受給資格者の基礎年金繰上げ受給要因に関する分析 -」『三田学会雑誌』（慶応義塾大学）、第104巻第4号、pp.587（81）-605（99）。