

高齢者の就労と退職に関連する公的年金制度の概要

島村 暁代*

I はじめに

金融審議会の2000万円報告書¹⁾問題がひとつの契機となって高齢期の所得保障に関する制度が注目を集めている。iDeCoの加入者数は令和元年7月末現在で131万人²⁾を突破した上、参院選でも一応年金問題が争点となったことは記憶に新しい。安倍政権は人生100年時代と銘打って、健康な高齢者がより就労できる環境づくりを目指すとともに、公的年金制度の改革等に取り組もうとしているところである³⁾。

そこで、本稿では高齢者が就労し、後に退職するとき、公的年金制度との関係ではどのような法律関係になるかを整理することに試みる⁴⁾。我が国の公的年金制度が定額部分の基礎年金と報酬比例部分の厚生年金の2階建て構造であることはよく知られており、本稿では定額の老齢基礎年金を規定する国民年金法（以下、「国年法」という）と報酬比例の老齢厚生年金を規定する厚生年金保

険法（以下、「厚年法」という）をとりあげる。次に、高齢者を何歳からと定義するかについては種々の見解があるが⁵⁾、ここでは繰上げ受給⁶⁾の仕組みを利用することによって老齢年金を受けとることができるようになる60歳⁷⁾をひとつのターニングポイントととらえた上で、60代前半と65歳以上とではそれぞれどのように扱われるかを整理する。なぜなら、公的年金制度においては60代前半と65歳以上とは異なる取扱いを受けることが多いからである。

以下ではまず典型的な年金受給者として制度が想定する65歳以上の者が働く場合の法律関係について概観する。我が国の公的年金の支給開始年齢は原則として65歳と定められているためである（国年法26条、厚年法42条）。特に厚生年金では65歳を支給開始年齢とする年金は、法の本則に規定され、「本来支給の老齢厚生年金」と呼ばれており、60代前半に対して経過的に支給されるいわゆる「特別支給の老齢厚生年金」（詳しくは後述）とは対置されている（図1参照）。65歳以上の者に続

* 信州大学経法学部 准教授

¹⁾ 金融審議会 市場ワーキング・グループ報告書「高齢社会における資産形成・管理」令和元年6月3日。

²⁾ 令和元年7月末現在で、正確には1,311,045人である（確定拠出年金の統計（2019）<https://www.pfa.or.jp/activity/tokei/nenkin/suii/suii03.html> 2019年9月13日最終確認）。

³⁾ 人生100年時代を見据えた経済・社会システムを実現するための政策のグランドデザインに係る検討を行うために、人生100年時代構想会議が設置されている（人生100年時代構想会議（2018）<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/> 2019年9月13日最終確認）。「経済財政運営と改革の基本方針2019」においても人生100年時代を迎える中で必要な政策は何かを検討されている。本稿では2019年12月現在の現行法の内容確認を中心とし、改革案の検討は今後の課題とする。

⁴⁾ 60歳時点の賃金と比較して60歳以後の賃金が75%未満となっていてそのほかの要件も満たす場合には、雇用保険制度から高齢雇用継続給付が支給される可能性もあるが、本稿では検討の対象から外す〔嶋田（2017）、pp.210-212〕。

⁵⁾ 日本老年学会、日本老年医学会は2017年の提言において、75歳以上を高齢者とし、65歳から74歳までを准高齢者とすることを発表した〔荒井（2019）、p.1〕〔関（2008）、p.42〕。

⁶⁾ 国年法附則9条の2、厚年法附則7条の3。

⁷⁾ 国民年金の強制的な被保険者は、原則として60歳までである（国年法7条1項1号・3号参照）。

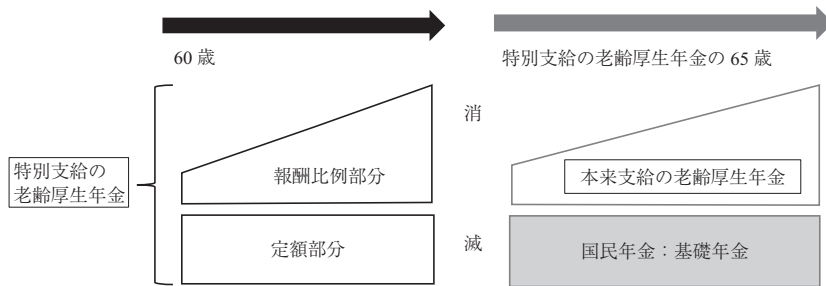


図1 特別支給の老齢厚生年金と本来支給の老齢厚生年金

いて、60代前半の場合を考察する。それぞれ被保険者資格・保険料負担、年金給付、その後の退職という観点から考察し、最後に若干の検討を行う。後掲の裁判例では、60代になっても働き続けた上、64歳11カ月で退職した場合の年金額（より具体的には後述する退職改定の要否）が問題となったのであり、本稿ではかかる判決を評釈するに先立って、高年齢者の就労とその後の退職に関連する公的年金制度の諸相について概観することとしたい。

II 65歳以上の場合

1 被保険者資格と保険料負担

(1) 株式会社等の適用事業所で働く場合には、70歳未満であれば、厚生年金の被保険者資格を取得する（厚年法9条）ので、労使ともに保険料を負担する必要がある（厚年法8条1項）。少子高齢化が進行して現役世代の負担が重くなる中で、60歳代後半で報酬のある者には、保険料を負担して年金制度を支える側に立ってもらうことが望ましいと考えられて〔法研（2002）, p.430〕, このような仕組みになっている。これに対して70歳を超えて就労する場合には、被保険者には該当せず、保険料を負担する必要はない。厚年法の適用年齢を70歳以上にすると、一生涯厚生年金を全く受給できない例が生じ、このような掛け捨ての発生を許容することは適当ではないと考えられたようである〔矢野（2002）, p.131〕。働いて厚生年金の被保険者にあたる場合であっても、70歳になると自動的に被保険者資格を喪失することになる（厚年法14

条5号）。

(2) 以上が65歳以上の者が働く場合の原則であるが、60代以降であれば60歳までの働き方とは異なって、多様な働き方をしている場合が多いかもしれない。というのも、60歳を定年としていったん労働契約を終了し、65歳まで継続雇用制度という形で新たな有期の労働契約を締結するケースが多いからである（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律8条・9条1項）。現行の労働法制が目指しているのは65歳までの安定した雇用の確保であるから、ここで考察対象としている65歳以上の者については法の守備範囲外といえ、より一層多様な働き方をしていることが予想される。

このような場合にも公的年金制度が適用されるかというのが本稿の課題である。「適用事業所に使用される」といえるか否か（厚年法9条）が問題になるが、この「使用」については就労の実態に照らして個別具体的に判断される。多様な働き方のひとつとして短時間の形で働く場合も多いと思われるが、そのような場合には労働時間や労働日数によって被保険者資格の有無が決まってくる。すなわち、1週間の所定労働時間と1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上であれば厚生年金の被保険者資格が認められる。さらに、4分の3未満の場合であっても①労働時間が週20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上（見込みを含む）、④学生ではないこと、⑤従業員501人以上（500人以下の場合には労使の合意が必要）の適用事業所で働く場合には被保険者にあたる（厚年法12条5号）一方で、上記の要件を満たさない場合には被保険者には該当しない。

さらに、65歳以降であれば雇われて働くのではなく、起業し経営者として働く場合も想定される。法人の代表者等も厚生年金の被保険者にあてはまることはよく知られている⁸⁾（個人事業所の事業主は除外）。

(3) このような取扱いの厚生年金に対して、国民年金についてはどうだろうか。国年法7条1項2号によると、厚生年金の被保険者資格を取得すると、自動的に国民年金の第2号被保険者に該当する。自営業者等が想定される第1号被保険者や専業主婦等が想定される第3号被保険者にはそれぞれ60歳という年齢上限が付されるが、第2号被保険者については特段の年齢要件が付されていないからである（国年法7条1項1号・2号・3号）。もっとも、第2号被保険者は国民年金の保険料を負担する必要はなく（国年法94条の6）、その代わりに通常であれば厚生年金の保険料として徴収されたものの一部が基礎年金拠出金という形で厚生年金の特別勘定から基礎年金の特別勘定へと財政調整される（国年法94条の2）ことになるが、60歳以降の者については、基礎年金拠出金の額を算定するにあたっての対象から外されている（国年法94条の3第1項、2項、同法施行令11条の3）〔島村（2016），pp.188-189〕。つまり、60歳以降の者は国民年金の第2号被保険者に該当するが、形式的にも実質的にも国民年金に対して保険料を負担することはないということである（もっとも、お金にイロはないので観念的な話にとどまる）。

他方で、65歳以上の場合には一定の要件を満たすことにより、70歳までは国民年金に任意加入できる⁹⁾が、70歳以上では任意加入もできず、被保険者には該当しない。

2 年金給付

では、年金給付はどうなるだろうか。老齢基礎年金と老齢厚生年金の行方について確認する。

(1) 老齢基礎年金

まず、定額の老齢基礎年金については65歳に達

した以上、そのほかの要件を満たして裁定請求をして裁定を受けると支給されることになる（国年法26条）。次にみる老齢厚生年金とは違って、老齢基礎年金については在職老齢年金の仕組みは用意されていないため、賃金を得ても年金が支給停止されることはなく、全額が支給される点が特徴である。

(2) 老齢厚生年金

これに対して複雑なのが厚生年金である。既に述べた通り、65歳が支給開始年齢であるため、本来支給の老齢厚生年金が支給される可能性がある。もっとも、就労を続けて被保険者資格が認められる場合には既に述べた通り、保険料を月々支払い続けることになるが、こうした保険料の支払い分は支給額に反映されることになるのだろうか。すなわち、年金の支給額はどのように決定されるかということが問題になる。以下では、年金の支給額の決定方法について確認した上で、就労する場合に適用がありうる在職老齢年金制度について説明する（図2参照）。

① 年金の支給額の算定基礎

そもそも年金の支給額は平均標準報酬月額と被保険者期間の月数によって決定される（厚年法43条1項）。そうすると、65歳以上にも働く場合には月々の保険料を負担し続けることになるため、被保険者期間の月数は月ごとに増えることになる。すると、被保険者期間が伸長するにつれて、年金額も月ごとに増えるかが問題となりうるが、これについては受給権を取得した後の被保険者期間については、老齢厚生年金の額を計算する算定基礎から外す仕組みとなっている（厚年法43条2項）。というのも、被保険者期間が伸長する度に年金額が変わるのは全く不安定かつ煩雑にすぎるし、退職老齢年金受給者に対して公平とも言い難いからである〔有泉・中野（1982），p.113〕。

② 在職老齢年金制度（高在老）

このように額が決定される年金も、必ず支給される訳ではなく、在職老齢年金制度（高年齢者在

⁸⁾ 広島高裁岡山支判昭和38年9月23日判時362号70頁。

⁹⁾ 特例任意加入という（平成6年改正法附則11条1項）。

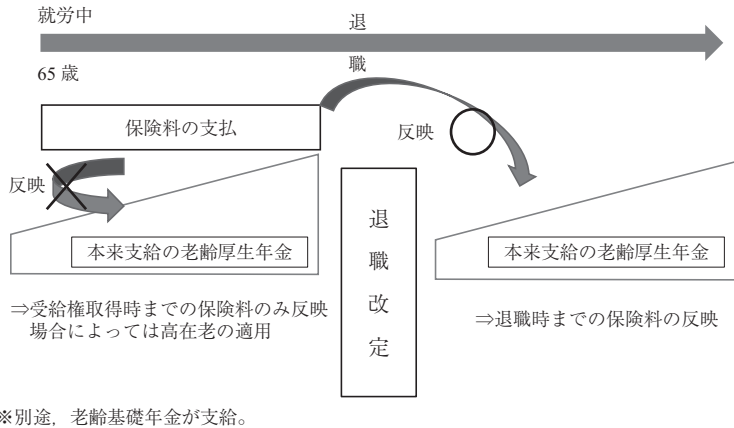


図2 65歳を超えて就労し70歳未満で退職する場合

職老齢年金制度（以下、「高在老」という）が適用される可能性がある。すなわち、65歳以降も（上記の要件を満たして）厚生年金の被保険者であって、賃金と年金の額を合算した額が一定額を超える場合には年金の全部または一部が支給停止される（厚年法46条1項）。より具体的には賃金（総報酬月額相当額）と年金（基本月額）の合計額が47万円以下であれば全額支給され、高在老の適用を受けずに済むが、それが47万円を超える場合には超える額の2分の1の年金額が支給停止される。賃金額が57万円以上になると、年金が全額支給停止される。ここでは高賃金であるため、年金を支給する必要ないと考えられて上記のような調整の仕組みが設けられている〔堀（2017），p.396〕。

3 退職する場合（資格・負担，給付）

それでは、就労して厚生年金の被保険者資格を有していた者が退職するとどうなるか。まず、厚生年金の被保険者資格については、退職によって喪失（厚年法14条2号）することになり、それ以降保険料を負担する必要がなくなる。次に、老齢厚生年金の給付については、それまで高在老の適用によって支給停止を受けていたとしても、それが解除され、全額が支給されることになる。また、年金の受給権を取得した後の被保険者期間は年金の支給額の算定基礎から外されてきたのである

が、算定基礎に含まれることになる。こうした退職に伴う年金額の調整を退職改定という。すなわち、被保険者である年金の受給権者がその被保険者資格を喪失し、被保険者となることなくして待期期間である1か月を経過すると、年金の支給額は再計算される（厚年法43条3項）（図2参照）。

これに対して、老齢基礎年金についてはこれまで通りに支給され、特段の変更を受けることはない。

4 小括

このように65歳以降の者については就労し、その後、退職する場合には厚生年金の方で大きな動きがある。すなわち、70歳未満であれば厚生年金の被保険者資格を取得し保険料を負担するとともに、給付についてはいったん受給権の取得後の被保険者期間については算定基礎から外されて支給額が決まることになる。加えて賃金と年金の額が一定額を超えれば、高在老が適用され、年金の一部または全部が支給停止を受ける可能性がある。他方で、退職すると、被保険者資格を喪失するとともに、高在老の適用もなくなる。また、退職改定が行われることによって、それまで算定基礎から外されていた被保険者期間（受給権取得後から退職まで）についても算定基礎となることになり、支給額が再計算される。

これに対して、70歳を超える場合には、厚生年

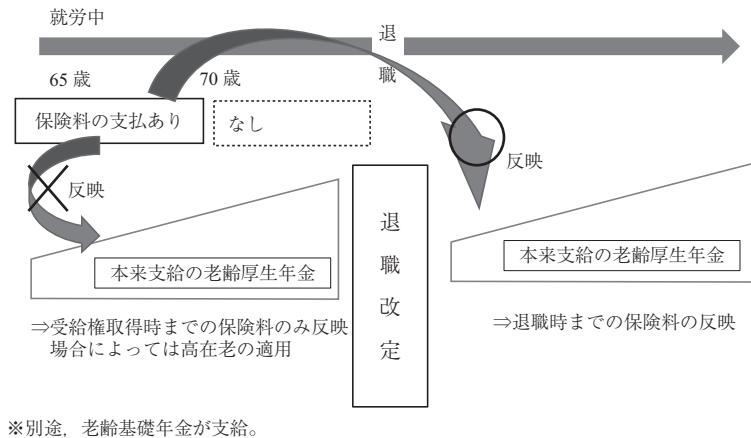


図3 70歳以降も就労し退職する場合

金の被保険者にはならないため（厚年法9条），保険料を負担する必要はないが，高在老が適用されて年金額の全部または一部が支給停止され（厚年法46条2項，厚年施行令3条の6の2），いずれ退職すれば退職改定が行われることになる（図3参照）。

Ⅲ 60代前半の場合

1 被保険者資格と保険料負担

続いて60代前半については，国民年金も厚生年金も，被保険者資格や保険料負担の面では既に述べた65歳以上の場合と同様である。

2 年金給付

これに対して，年金給付の面では65歳以上の場合とはいくつかの違いがみられる。

(1) 老齢基礎年金

老齢基礎年金は65歳を支給開始年齢とするため（国年法26条），繰上げ支給を選択しない限り，支給されない。

(2) 老齢厚生年金

① 特別支給の老齢厚生年金

これに対して，厚生年金については複雑である。既に述べた通り，厚生年金保険法の本則には，65歳を支給開始年齢とする「本来支給の老齢

厚生年金」が規定されるが，法の附則には「特別支給の老齢厚生年金」が規定されている。これは，従前60歳であった支給開始年齢を65歳に引き上げる改正に先立って行われた別の法改正によって創設されたものである。すなわち，昭和60（1985）年改正では，本来支給の老齢厚生年金を本則に規定するとともに，それまでは60歳が支給開始年齢であったことに鑑み，60歳を支給開始年齢とする特別支給の老齢厚生年金を附則に規定した。そして，本来支給の老齢厚生年金については別途，国民年金法が規定する定額の基礎年金という下支えがあることから報酬比例部分として整理し，他方で特別支給の老齢厚生年金については，基礎年金の下支えがないことから，定額部分と報酬比例部分の両者から構成されるものとした（図1参照）。そして，この特別支給の老齢厚生年金は受給権者が65歳に達したときに消滅する有期年金と整理した（法附則10条）。

このように，本来支給の老齢厚生年金と特別支給の老齢厚生年金はそれぞれ別の年金として，支給要件や支給内容等が定められているのであり，昭和60（1985）年改正は，給付体系の組み換えを行った改正と評価できる。

昭和60（1985）年改正の段階では従来通り，特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢は60歳と規定されたが，平成6（1994）年には定額部分が，そして平成12（2000）年には報酬比例部分が，それ

ぞれ3年ごとに1歳ずつ引き上げられて、いずれは特別支給の老齢厚生年金自体が姿を消すことが決定された。具体的には男性については、定額部分を平成13（2001）年から平成25（2013）年にかけて引き上げ、それに続いて報酬比例部分を平成25（2013）年から令和7（2025）年にかけて引き上げる。女性¹⁰⁾については、定額部分を平成18（2006）年から平成30（2018）年までに、報酬比例部分を平成30（2018）年から令和12（2030）年までにそれぞれ引き上げることが決まった。令和元（2019）年現在では男女ともに定額部分の引上げは完了し、報酬比例部分の引上げ途中であり、男性63歳、女性61歳から報酬比例部分だけが特別支給の老齢厚生年金という形で支給されている。このように60歳代前半で支給される年金は非常に複雑な設計となっている。

② 在職老齢年金制度（低在老）

では60代前半の者が働く場合、上述の特別支給の老齢厚生年金にはどのような変化がみられるか。受給権取得後の被保険者期間が算定の対象からいったんは外されることは65歳以上の場合で述べたことと同様であるが、特に違いがあるのは在職老齢年金制度の適用についてである。すなわち、60代前半については低所得者が在職老齢年金、略して低在老が適用される。賃金だけでは生活が難しい低賃金の在職者の生活を保障するために年金は支給されると考えられて低在老の仕組みがある〔堀（2017）、p.396〕。そのため、一定額以上の所得があるのであれば年金を支給する必要はないと考えられる。具体的には、賃金（総報酬月額相当額）と年金額（老齢厚生年金の基本月額）の合計が28万円に達するまでは年金全額が支給されるが、28万円を上回る場合は、賃金（総報酬月額相当額）の増加2に対し、年金額1が停止され、賃金（総報酬月額相当額）が47万円を超える場合はさらに賃金（総報酬月額相当額）が増加した分だけ支給停止される。高在老の場合よりも支給停止に

なる基準額が低いことを確認することができる。

3 退職する場合

そして、退職すると低在老による支給停止は解除される。加えて、これまで算定基礎から外されていた受給権取得後の被保険者期間も算定基礎となって退職改定による再計算が行われる。もっとも、65歳以上の場合（すなわち、本来支給の老齢厚生年金の場合）との違いは、ここでは特別支給の老齢厚生年金が問題となっているため、65歳の誕生日が到来することによって受給権が消滅する可能性があるということである。すなわち、退職改定には、既述の通り、被保険者である年金の受給権者がその被保険者資格を喪失したことと、被保険者となることなくして待期期間を経過したことの2つが必要であるが（厚年法43条3項、〔図4参照〕）、退職したことによって被保険者資格を喪失したものの、待期期間が経過する前の段階で65歳の誕生日を迎え受給権が消滅する場合というのが想定される。このような場合にも退職改定の効果が生じるか否かという点は法令上明確ではなく、その点について最高裁が決着をつけたのが後掲の裁判例と位置づけられる（図4参照）。

4 小括

このように60代前半の場合には通常、老齢基礎年金は支給されないが、特別支給の老齢厚生年金が経過的であるとはいえ支給される。就労すると低在老の適用を受け、支給停止になりえ、また、退職した場合の退職改定の取扱いについては、65歳の誕生日の到来によって受給権が消滅するという事情が重なる可能性があるため、そのような場合にどのように整理されるかという問題があり、後掲の裁判例によって解決策が導かれたというのが現状である。

¹⁰⁾ 被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成24年法律63号）による改正前の厚生年金の被保険者のことを指し、国家公務員共済組合の組合員、地方公務員共済組合の組合員、私学共済法の規定による私立学校教職員共済制度の加入者である厚生年金の被保険者については、男性と同様の取扱いとなる。

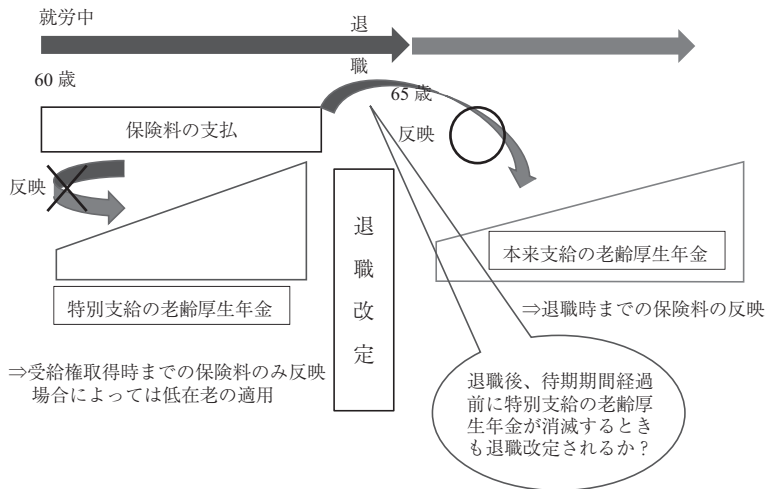


図4 60歳以上、65歳未満で就労し退職する場合

Ⅳ おわりに

深刻な人手不足という問題を抱える現在、元気な高齢者は重要な社会の担い手であり、高齢者の就労とそれを支える社会保障制度の充実が喫緊の課題といえる。その意味で、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）において働く意欲のある高齢者が活躍する場を整備することの重要性が認識され、公的年金制度改革に向けた検討について言及されたことは評価できる。もっとも、上記基本方針でとりあげられ、検討課題とされた点は、受給開始の時期を70歳以降に拡大すること（おそらく繰下げ支給の対象者の範囲の問題）や在職老齢年金制度についての将来的な廃止も展望しつつ見直すこと、短時間労働者への被用者保険の適用拡大にとどまる。高齢化が進む中で、年金支給開始年齢の引上げ¹¹⁾に向けた検討は必要であると思われるし、また、70歳という厚生年金の被保険者資格の上限には果たして意味があるのかとの疑問も湧く。就労する以上、

被保険者に該当するとして保険料負担をさせるといのもひとつの考え方¹²⁾であり、在職老齢年金制度の見直しを検討するにあたっては、この点をも視野に入れた検討が必要であろう。また、多様な働き方が増えることによって厚生年金の適用を受けない形で就労する者が増加するのであり、そうすると、将来的には老齢基礎年金しか受給できないことになる。しかし、老齢基礎年金の支給水準については多くの課題が指摘される場所であり〔例えば中野（2012）、pp.198-203〕、法政策上の課題は山積しているのが現状といえるのではないだろうか。

※本稿は、科研費（16K17003及び19K13529）による研究成果の一部である。

参考文献

- 荒井秀典（2019）「高齢者の定義について」、日老医誌 56巻、1号、pp.1-5。
 有泉亨・中野徹雄（1982）『厚生年金保険法〔全訂社会保障関係法1〕』、日本評論社。
 確定拠出年金の統計（2019）<https://www.pfa.or.jp/activity/tokei/nenkin/suii/suii03.html>（2019年9月13日最終確認）。

¹¹⁾ 高齢者雇用とのかかわりでの年金支給開始年齢の引き上げ論を不要とする見解もある〔丸谷（2018）、pp.105-107〕。

¹²⁾ 70歳以上の者を対象とする高在老については賃金と年金の調整を正当化することは困難とする〔坂井（2015）、p194〕〔清水（2017）、p.196〕。

- 坂井岳夫 (2015) 「第9章 高年齢の労働者に関する雇用政策・年金政策」, 村中孝史他編, 『労働者像の多様化と労働法・社会保障法』, 有斐閣。
- 嶋田佳広 (2017) 「引退過程と雇用保険」, 社会保障法32号, pp.203-212。
- 島村暁代 (2016), 「第9章60代前半の所得保障」, 労働問題リサーチセンター編『働き方改革と雇用における参入・展開・退出の法的課題』, pp.184-201。
- 清水泰幸 (2017) 「引退過程と公的年金」, 社会保障法32号, pp.190-202。
- 人生100年時代構想会議 (2018) <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/> (2019年9月13日最終確認)。
- 関ふ佐子 (2008) 「高齢者と年齢」, 週刊社会保障2483号, pp.42-47。
- 中野妙子 (2012) 「第10章 基礎年金の課題」, 日本社会保障法学会編『新・講座 社会保障法1 これからの医療と年金』, 法律文化社。
- 法研 (2002) 『厚生年金保険法解説 改定版』。
- 堀 勝洋 (2017) 『年金保険法 (第4版)』, 法律文化社。
- 丸谷浩介 (2018) 「社会保障法と労働法の相互作用」 社会保障法34号, pp.105-107。
- 矢野朝水 (2002) 『新世紀の年金制度2000年年金改正の軌跡』, ミネルヴァ書房。

(しまむら・あきよ)