

ここに  
注目!

# 労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「改正法情報」で随時更新中  
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

## 年金制度関係

### 老齢基礎年金および老齢厚生年金の受給開始時期の選択肢の拡大、 在職定時改定の導入について

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令 2. 6. 5 法律40。以下、令和 2 年改正法）が令和 4 年 4 月 1 日から施行されること等に伴い、国民年金法施行令（昭34. 5.25 政令184）等の規定について所要の改正を行うとともに、令和 2 年改正法附則97条の規定に基づき、所要の経過措置を定めることとなった。今回は、令和 4 年 4 月から適用となる、老齢基礎年金および老齢厚生年金の受給開始時期の選択肢の拡大、在職定時改定の導入について紹介する。

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（令 3. 8. 6 政令229）

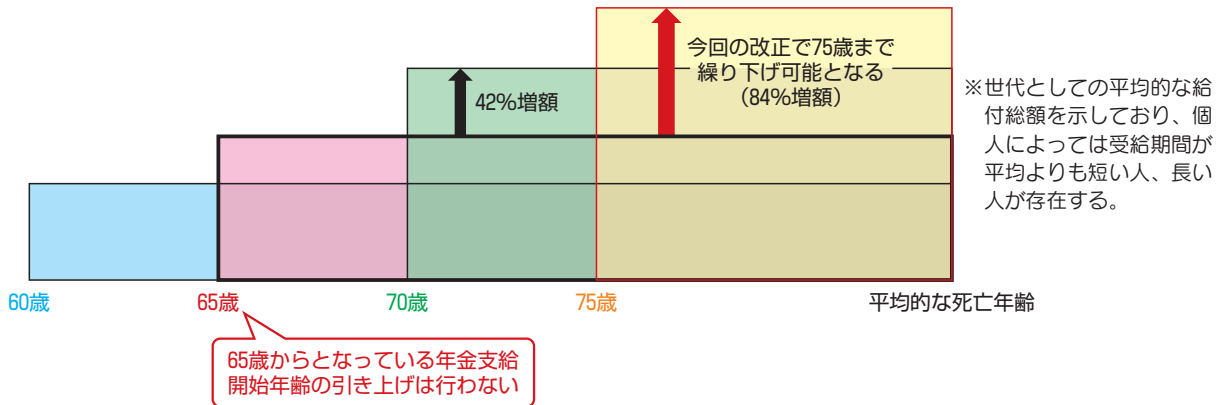
山崎有紀 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 老齢基礎年金および老齢厚生年金の受給開始 時期の選択肢の拡大

老齢基礎年金および老齢厚生年金（以下、公的年金）は、原則として、65歳から受け取ることができるが、現行制度では、希望することで60歳から70歳の間で自由に受給開始時期を選ぶことができる。65歳より早く受け取り始めた場合（繰り上げ受給）には減額（1月当たり0.5%減額、最大30%減額。令和 4 年 4 月より減額率改定）した年金を、65歳より遅く受け取り始めた場合（繰り下げ受給）には増額（1月当たり0.7%増額、最大42%増額）した年金を、それぞれ生涯を通じて受け取ることとなる【図表 1】。

今回の改正は、高齢期の就労の拡大等を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等に合わせて年金受給の方法を選択できるよう、繰り下げ制度について、より柔軟で使いやすいものとするための見直しを行うものである。内容としては、現行制度では60～70歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始時期について、その上限を75歳に引き上げることとし、繰り下げ増額率は最大で84%となる。この制度改正は、令和 4 年 4 月から適用され、令和 4 年 4 月 1 日以降に70歳に到達する人（昭和27年 4 月 2 日以降に生まれた人）が対象となる。なお、今回の改正で、65歳からとなっている年金支給開始年齢に変更はない。

図表1 公的年金の繰り上げ・繰り下げ



(参考) 繰り上げ・繰り下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点(月単位)に応じて計算される。

- 繰り上げ減額率=0.5%※×繰り上げた月数(60~64歳)  
※繰り上げ減額率は令和4年4月1日以降、60歳に到達する人を対象として、1月当たり0.4%に改正予定。
- 繰り下げ増額率=0.7%×繰り下げた月数(66~75歳)

-%-

請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳
減額・増額率(改正後)	70.0 (76.0)	76.0 (80.8)	82.0 (85.6)	88.0 (90.4)	94.0 (95.2)	100.0	108.4	116.8
請求時の年齢	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
減額・増額率(改正後)	125.2	133.6	142.0	150.4	158.8	167.2	175.6	184.0

資料出所：厚生労働省「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要」を一部編集（[図表2]も同じ）。

これに連動して、上限年齢以降に請求する場合の上限年齢での繰り下げ制度についても、上限年齢を現行の70歳から75歳に見直す。つまり、75歳以降に繰り下げ申し出を行った場合、75歳に繰り下げ申し出があったものとして年金を支給することとする。

また、今回の改正において、数理的に年金財政上中立となるよう、繰り上げ受給を選択した場合の繰り上げ減額率が見直される。令和4年4月1日以降60歳に達する人を対象に、繰り上げ減額率を現行の1月当たり0.5%から0.4%に引き下げることで、最大では24%の減額となる。

## 2. 在職定時改定の導入

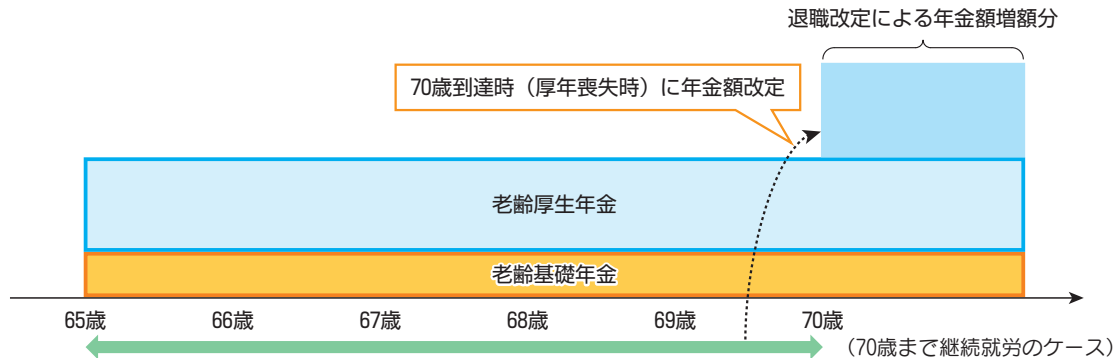
これまででは、退職等により厚生年金被保険者の資格を喪失するまでは、在職中の老齢厚生年金の

額は改定されなかった[図表2]。今回の改正で、65歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者について、年金額を毎年10月に改定し、それまでに納めた保険料を年金額に反映する制度(在職定時改定)を導入する。これにより、就労を継続したことの効果を、退職を待たず早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実が図られる。この制度改正は、令和4年4月から適用となる。

また、今回の改正において、60~64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度(低在老)について、年金の支給が停止される基準額が現行の賃金と年金月額合計額28万円から47万円に緩和されることとなり、賃金と年金月額の合計額が28万円から47万円の人は年金額の支給停止がされなくなる。上記の在職定時

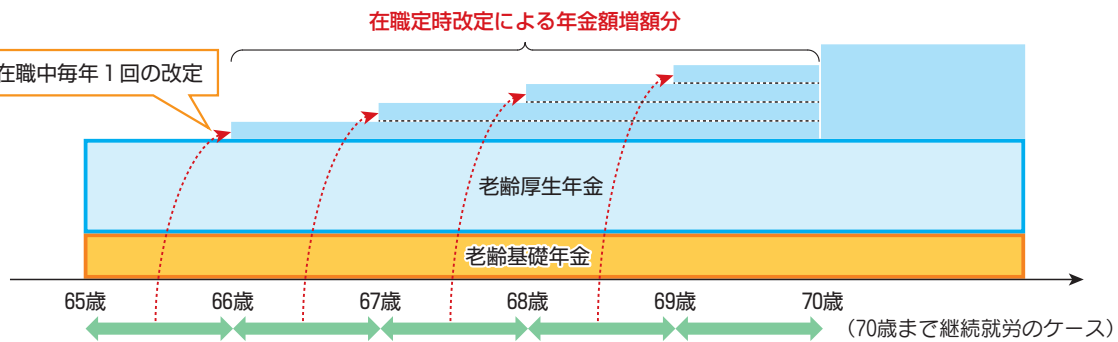
図表2 在職定時改定の仕組み

【現行】



【見直し内容】

- 標準報酬月額20万円で1年間就労した場合  
⇒ +1万3000円程度/年 (+1100円程度/月)



改定とともに、就労しながら受け取ることできる年金額が改定されることとなる。なお、65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）の支給停止の基準額は、現行の基準額（47万円）から変更されない。

### 3. 実務への影響

公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大により、高齢者にとっては70歳以降の就労も選択肢の一つとなる。現在、企業は65歳までの継続雇用措置の義務および70歳までの就業確保措置の努力義務が課されているが、今回の公的年金の繰り下げ受給年齢の引き上げは、人材不足等で高齢者の活用がより積極的に必要な企業にとっては、人材確保の後押しとなる改正と考えられる。

また、これまで60～64歳の在職者は、年金の支給停止を避けるために年金額と報酬額の合計が28万円未満となるよう就労を調整する傾向が見られたが、今後は就労時間等の選択の幅が広がると考えられる。ただ、60～64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金は段階的に支給開始年齢が引き上げられており、男性は2025（令和7）年度以降、女性は2030（令和12）年度以降、特別支給の老齢厚生年金の支給はないため、影響としては限定的である。

今回の改正により、高齢者の就労による年金受給への影響は小さくなるため、企業として、年金受給を考慮した給与額や就労時間を設定している場合には、労働条件等の見直しが必要となるケースも考えられる。