

はじめに

60歳以降の進退に伴う複雑な社会保険について解説し、その進退の判断基準を提供する目的で本書を執筆しました。

なお、本書ではテーマの関係上、**対象とする読者**を主に昭和28年4月2日以後生まれから昭和36年4月1日生まれまでの民間企業のサラリーマンとし、年金については、主に「老齢年金」を取り上げています。

会社を辞めるか辞めないかの分岐点

	第一の分岐点	第二の分岐点	第三の分岐点
年齢	60歳(定年、賃金引下げ)	年金支給開始年齢	65歳(雇用確保義務なし)
年金	不支給。繰上げ可能。	「報酬比例部分」のみ 在職; 在職老齢年金(支給停止あり)	「老齢基礎年金+老齢厚生年金」 在職; 在職老齢年金 (支給停止あり・老齢厚生年金のみ対象・支給停止基準緩和)
		退職; 支給停止なし	退職; 支給停止なし
雇用保険	在職; 高年齢雇用継続給付	在職; 高年齢雇用継続給付 (在職老齢年金との調整あり)	在職;
	退職; 失業給付	退職; 失業給付 (年金との調整あり)	退職; 失業給付 (一時金・年金との調整なし)

わが国の年金制度の**正規の年金**は、**65歳から支給**される「老齢基礎年金」と「老齢厚生年金」の2階建て年金となっています。しかし、現段階では、まだ60歳台前半から年金が支給されています。この「60歳台前半の年金」は、「特別支給の老齢厚生年金」といい、**60歳から年金が支給されていた旧厚生年金制度の名残り**であり、現在「経過措置」として残っているものです

「高年齢雇用継続給付」の手続きは、原則として2カ月ごとに前2カ月分の申請を、会社を管轄するハローワークに対して行います。この給付は、雇用保険加入者である本人に対して支給されるもので、建前は本人が申請することになっていますが、ハローワークでは**会社が申請するように指導**しています。

ですから、本人は会社の要請に従って支給申請書に署名捺印すればよいわけです。ただし、初回申請時だけは、年齢確認の書類(免許証のコピー等)を添付し、また、給付の振込先金融機関を指定し、その金融機関の証明印を押してもらわなければなりません。

厚生年金と健康保険を合わせて「社会保険」と呼んでいます。時には雇用保険や労災保険も広義の「社会保険」と呼ぶことがありますが、行政上は厚生年金と健康保険が「社会保険」で、雇用保険と労災保険は「労働保険」として区別されています。

夫が厚生年金を脱退すると、その妻も「第3号被保険者」ではなくなってしまいます。国民年金は20歳から60歳まではすべての人に加入が義務付けられているので、妻が60歳未満であれば、60歳になるまでは、国民年金の「第1号被保険者」となります。妻が「第1号被保険者」になれば、これまで支払っていなかった国民年金の保険料を支払う義務が生じるのです。

●図表2-10 平成25年度以降の国民年金保険料

年 度	保険料額
平成25年度	15,040円
平成26年度	16,100円
平成27年度	16,380円
平成28年度	16,660円
平成29年度以降	16,900円

※ 平成26年度以降の保険料額は「予定」。物価と賃金水準の動向により、多少変動する。

H25 の例 15,040 円/月→180,480 円/年

60歳台前半の働き方		メリット	デメリット
①フルタイム勤務または週30時間以上勤務 (社会保険・雇用保険適用)	健康保険料の会社負担年金が増える 被扶養配偶者(60未満の場合)が第3号被保険者 高年齢雇用継続給付 年金カットなし	年金が増える 年金支給期間 (年金支給期間)	年金が増えない 被扶養配偶者(60歳未満の場合)が国民年金保険料を支払わなければならない 健康保険料全額自己負担 高年齢雇用継続給付なし(3)、(4)
②パートタイム勤務・週20時間以上30時間未満 (社会保険未適用・雇用保険未適用加入)	年金カットなし 高年齢雇用継続給付 年金支給期間 (年金支給期間)	年金が増える 被扶養配偶者(60歳未満の場合)が国民年金保険料を支払わなければならない 健康保険料全額自己負担 高年齢雇用継続給付なし(3)、(4)	年金が増えない 被扶養配偶者(60歳未満の場合)が国民年金保険料を支払わなければならない 健康保険料全額自己負担 高年齢雇用継続給付なし(3)、(4)
③パートタイム勤務・週20時間未満 (社会保険未加入・雇用保険加入)	年金カットなし 高年齢雇用継続給付 年金支給期間 (年金支給期間)	年金が増える 被扶養配偶者(60歳未満の場合)が国民年金保険料を支払わなければならない 健康保険料全額自己負担 高年齢雇用継続給付なし(3)、(4)	年金が増えない 被扶養配偶者(60歳未満の場合)が国民年金保険料を支払わなければならない 健康保険料全額自己負担 高年齢雇用継続給付なし(3)、(4)
④自営業	年金カットなし 高年齢雇用継続給付 年金支給期間 (年金支給期間)	年金が増える 被扶養配偶者(60歳未満の場合)が国民年金保険料を支払わなければならない 健康保険料全額自己負担 高年齢雇用継続給付なし(3)、(4)	年金が増えない 被扶養配偶者(60歳未満の場合)が国民年金保険料を支払わなければならない 健康保険料全額自己負担 高年齢雇用継続給付なし(3)、(4)

失業給付の代表的な給付で、失業期間中に受ける給付が「**基本手当**」です。

基本手当は、ハローワークで「失業の認定」を受け、認定を受けた日について1日単位で支給されます。失業の認定日は、原則28日ごとで、認定日までの28日のすべての日について認定されれば、28日分の基本手当が支給されますが、3日間アルバイトをしたとすれば、その3日間は認定を受けられず、28日マイナス3日間で25日分の基本手当が支給されることとなります。

「一般の受給資格」

「特定受給資格」；会社都合等で離職した場合

「一般の受給資格」；それ以外

定年退職は、有期雇用の期間満了とは異なりますが、予定されていた雇用の終期という面で同じ性格です。この区分の離職理由では、「**一般の受給資格者**」となりますが、**自己都合退職**とは異なり給付制限がありません。

有期労働契約の場合は、**契約が1回以上更新され、かつ3年以上継続して雇用された場合に**、本人は次の契約更新を希望したにもかかわらず更新されなかったケース等は「会社都合等」として扱われます。

ただし、継続雇用期間3年未満の場合も「**特定理由離職者**」という

「特定受給資格者」に準ずる扱いになる場合があります。「特定理由離職者」とは、主に有期労働契約者が契約の更新を希望したのに契約更新がされなかった場合等において「特定受給資格者」と同様の扱いをする区分です。

60歳前半の退職；離職理由によって雇用保険の扱いが異なる

一般	特定
定年退職 期間満了 自己都合	会社都合等
(年齢区分なし) 最大150日	(60歳〜65歳の場合) 最大240日
なし	3ヵ月 なし
	国民健康保険料 軽減措置

「報酬比例部分」の年金月額是一般的なサラリーマンで10万円前後、高い人で12万円程度ですから、退職前半年間の賃金平均額が18万円程度以上であれば、年金よりも基本手当を受給したほうが得になる可能性が高いといえます。

また、基本手当をまったく受給せずに1年以内に再就職した場合は、高年齢再就職給付金ではなく、再就職先でも高年齢雇用継続基本給付金を受給することができます。この場合は1年、2年限定ではなく、65歳まで支給されることとなります。

退職者医療制度の一つに、厚生労働大臣の認可を受けた大企業の健康保険組合（特定健康保険組合）が運営する「特例退職被保険者制度」があります。これは、簡単にいうと大企業OBのための退職者医療制度です。

運営主体が「特定健康保険組合」なので、保険料や給付については、協会けんぽや一般健康保険組合より有利になっていることが多くなっています。

しかし、「繰上げ」の場合は、損益分岐点年齢より長生きをすると「損」をします。生きている限りお金が必要ですから、おそらく後悔するでしょう。つま

り、長生きをして後悔する制度が「繰上げ」、長生きをしてよかったと思える制度が「繰下げ」です。「繰下げ」の場合は、後悔する場面は天国になりますが、天国ではお金は必要ありません。どちらが合理的かははっきりしていると思います。

60歳台前半で退職した場合、国民年金の加入義務はありませんが、老齢基礎年金の年金額を増やすために**60歳から65歳までの間は、国民年金に任意加入**ができます。しかし、年金を繰上げ受給した場合にはそれができなくなるということです。

障害年金には在職老齢年金のように、賃金・賞与との調整のしくみがなく、かつ非課税ですので、**2級以上の障害年金を受けてかつ働ける**ということは大変有利です。

第4章 65歳以降の辞め方・働き方

では、65歳まで厚生年金に加入している人の「報酬比例部分」の額はどのくらいになるのでしょうか。

年金額は、その人の経歴によって異なりますが、一般的な男性サラリーマンの場合、65歳時点の「報酬比例部分」の年金額は、標準的には**130万円前後**、高い人で160万円から180万円程度というところでしょう。先に例示した144万円という年金額は標準的な人より少し高い程度だと思います。

雇用保険の役割は65歳まで、というのが雇用保険の考え方です。

これは、65歳からは「2階建て」の「完全な年令」が支給されるようになるためです。65歳以降に離職した場合も失業給付は行われますが、これは掛け捨て防止の観点からなされるものです。

「65歳」という年齢は、雇用保険にとっても大きな分岐点になっています。まず、雇用保険には、**65歳を超えてしまうと新規には加入できません**。

●図表4-5 繰下げ受給の増額率

受給開始年齢	増額率 (%)
66歳以上67歳未満	8.4~16.1
67歳以上68歳未満	16.8~24.5
68歳以上69歳未満	25.2~32.9
69歳以上70歳未満	33.6~41.3
70歳	42.0

※ 受給が1ヵ月遅くなると、0.7%ずつ増えます

65歳からの年金は、「老齢基礎年金」と「老齢厚生年金」の「2階建て」になります。「繰下げ」はこの2つの年金のいずれか一方でも、両方でも、可能です、いずれか一方だけを「繰下げ」することは、一種のリスク軽減策になります。

では、いずれか一方だけを「繰下げ」ようとする場合、「老齢基礎年金」と「老齢厚生年金」のどちらを繰り下げればよいのでしょうか。

著者は「老齢基礎年金」を繰り下げたほうがよいと思います。

つまり、**65歳からは**、いつ会社を辞めても、どのような働き方をしても、公的な給付はほとんど不利益になることはなく、また「2階建て年金」が支給されるため、収入面でも**年金だけでなんとか暮らしていける収入になるはず**です。

・・・

「老齢基礎年金」の年金額は満額（40年加入）でも778、500円（平成25年10月現在）ですから、パートタイム労働でもそれ以上の給与は十分に稼げるはず

第5章もっと年金を知ろう

「**マクロ経済スライド**」とは、「100年安心」を謳った平成16年の年金改正において、導入された年金財政の収支をバランスさせるためのしくみで、簡単にいえば、本来の物価・賃金の上昇率よりも年金額の改定率を低くすることにより、**長期的に年金支給水準を引き下げていくというしくみ**です。

しかし、「マクロ経済スライド」はデフレ下では発動しないこととなっていたため、改正後現在に至るまで、一度も発動されたことはありませんでした。そのため、平成16年改正当時の経済の前提が予測を下回ったこともあり、年金財政は改正当時の予測よりも悪化してしまいました。

繰上げや繰下げの「損得」は、名目額がど

うなるかに影響されるので、以下「名目額」が徐々に下がっていくことになると

いう仮定で考察します。

「繰上げ」の損益分岐点ですが、第3章では、マクロ経済スライド等による年金額の改定の影響を考慮せずに計算していましたが、今後長期間にわたり**年金額か下がり続けるという仮定**で再検証すると次のようになります。

「繰上げ」の場合、本来の支給開始年齢より早く年金を受給するわけですから、早く受給するほど実際に受給できる年金額は高くなります。したがって、損益分岐点年齢は多少高くなるでしょう。損益分岐点年齢が高くなるということは、「繰上げ」により**「得」をする可能性はその分高くなる**ということです。

逆に「繰下げ」の場合は、年金を繰り下げている間に年金額が徐々に下がってしまい、損益分岐点年齢はやはり高くなります。「繰下げ」において、損益分岐点年齢が上がるということは、その年齢まで生きなければ**「損」になってしまうので、「繰下げ」によって損をする可能性は高くなる**ということです。

しかし、単純な損得勘定だけで年金を考えるべきではありません。老齢年金の性格には、「長生き保険」という側面があり、**予想以上に長生きしたときに、限りがある貯蓄等の資産よりも、終身年金である公的年金が頼りになる**のです。そう考えれば、たとえ得をする可能性が高いとしても、年金額を減額する「繰上げ」はすべきではないと思います。「繰上げ」をした場合、繰上げによる年金の減額と「マクロ経済スライド」による中長期的な年金額の引下げの二重の年金低下を招いてしまうからです。

「繰下げ」については、むしろ「マクロ経済スライド」による年金額引下げの防衛手段と捉えることも可能と思います。得をする可能性は低くなるものの、年金以外の収入がなくなることが想定される年齢においての**年金額が目減りを防ぐことができます**。この点については、「名目額」のみならず「実質的支給水準」の低下に対しても同様です。

老齢厚生年金（報酬比例部分）は大変複雑なプロセスを経て算出されるため、年金機構のコンピュータシステムにより算出されたものでなければほとんど信頼性には乏しいと思われます。

例えば、大学を卒業して就職した人の場合、厚生年金に加入する年齢が22歳か23歳ぐらいですから、その後ずっと加入し続けたとしても60歳時点では、加入期間は37年～38年で40年には足りません。したがって、満額の老齢基礎年金は受けられないこととなります。しかし、60歳以後も構成年金に加入し、60歳以後の加入期間を含めて40年以上になれば、老齢基礎年金は37年～38年分、定額部分は40年分となり差額が生じ、これが**65歳時に「経過的加算」として老齢厚生年金に加算**されることとなります。

60歳からの社会保険関係の手続きは、会社が行うものと本人が行うものに大別できます。
その主なものは、次のとおりです。

社会保険資格取得・喪失手続	会社
雇用保険資格喪失手続	会社
高年齢雇用継続給付関係手続	会社
年金請求手続	本人
年金と雇用保険との調整の手続き	本人（省略可能）
健康保険任意継続資格取得手続	本人
国民健康保険加入手続	本人
雇用保険（失業給付）受給手続	本人

●図表 7-1 60歳以降の主な社会保険関係の手続き

手 続 き	手続主体	手 続 先	参照ページ
社会保険資格取得・喪失手続	会社	会社を管轄する年金事務所	334ページ
雇用保険資格喪失手続	会社	会社を管轄するハローワーク	334ページ
高年齢雇用継続給付関係手続	会社	会社を管轄するハローワーク	338ページ
年金請求手続	本人	年金保険事務所（会社管轄でも住居のある都道府県のいずれでも可）	341ページ
厚生年金基金への年金請求	本人	厚生年金基金または企業年金連合会	356ページ
年金と雇用保険との調整の手続き	本人	年金事務所（住居管轄）に郵送（省略可）	364ページ
年金「繰上げ」手続	本人	年金事務所（住居管轄）	368ページ
年金「繰下げ」手続	本人	年金事務所（住居管轄）	373ページ
健康保険任意継続（資格取得）手続	本人	今まで加入していた健康保険の保険者	379ページ
国民健康保険加入手続	本人	市区町村役所（国民健康保険課）	385ページ
国民年金種別変更手続	配偶者	市区町村役所（国民年金課）	387ページ
雇用保険受給手続	本人	住居を管轄するハローワーク	396ページ
雇用保険受給資格延長手続	本人	住居を管轄するハローワーク	402ページ

表 7-2 同じ会社で社会保険に適用される働き方を
する場合の手続き

手続き	手続きが必要なケース等	手続 主体	参照 ページ
保険同日得 続	定年（定年以外の退職も含む）・再雇用または有期労働契約の更新により給与が下がった場合	会社	336ページ
年齢雇用継続 関係手続	給与が大幅に下がった場合（給付が受給できる場合）	会社	338ページ
請求手続 年金基金 の場合（基 年金請求も）	特別支給の老齢厚生年金の受給資格がある場合 基金は加算部分が60歳から支給される可能性もある	本人	341ページ 356ページ
停止事由該	高年齢雇用継続給付受給の場合	本人 （省略可）	364ページ

退職→社会保険の喪失→配偶者が「第3号被保険者」なら、
配偶者が60歳未満であれば

ば、この配偶者の種別が国民年金の「第1号被保険者」に変わることになるため、配偶者が市区町村の国民年金課で「種別変更」の手続きをする必要が生じますが、これは会社が行う手続きではありません。

市区町村が運営する「国民健康保険」の加入手続は、**退職日の翌日**（資格喪失日）から**14日以内**に、市区町村役所の担当窓口で「国民健康保険資格取得届」を提出して行います。

前の会社を退職し、失業中に基本手当を受給しても、所定給付日数の支給残日数が100日以上であれば1年間限定で、200日以上であれば2年間限定で「高年齢雇用継続給付」を受給することができます。これを「**高年齢再就職給付金**」といいます。

65歳以後に退職した場合は、基本手当は受給できません。代わりに、「**高年齢求職者給付金**」という一時金が支給されます。

「高年齢求職者給付金」の額は、雇用保険加入期間に応じて基本手当の日額の50日分か30日分となります。この給付と年金との支給調整はありません。

65歳前から支給される「特別支給の老齢厚生年金」は、受給を遅らせることはできない。