

## DCプランナーのためのスキルアップ塾④

「スキルアップ生活設計」

## 高齢期における就労と年金制度の活用



都市ガス企業年金基金 事務長  
長谷川 正次 (はせがわ まさつぐ)

プロフィール/明治大学卒業。タマボリ株式会社(凸版印刷グループ会社)で経理・総務に従事。総務部長で定年退職後、同社が加入していた厚生年金基金の常務理事に就任。2017年4月より現職に就く。日本年金学会会員、CFP®認定者(日本FP協会)。

## ●高齢化の実態と就労の傾向

## 1. 高齢者の現状

わが国の総人口は(2019年9月15日現在推計)は1億2,617万人となっています。そのうち65歳以上の人口は、3,588万人となり総人口に占める割合(高齢化率)も28.4%です。

男女別では、男性は1,560万人(男性人口の25.4%)、女性は2,028万人(女性人口の31.3%)となっています。総人口に占める高齢者人口の割合の推移を見ますと、1950年に4.9%、1985年10%、2005年に20%を超え2019年には28.4%になりました。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、この割合は今後も上昇を続け2025年には30.0%、2040年には35.3%になると見込まれます。

2019年の高齢者の総人口に占める割合を世界との比較で見れば、日本(28.4%)が世界で最も高く、次いでイタリア(23.0%)、ポルトガル(22.4%)、フィンランド(22.1%)となっています。

## 2. 高齢者の就業率

高齢者の就業率は年々増加しており、2008年から2018年の10年間では65歳～69歳、70歳～74歳ではそれぞれ10.4%、8.4%も増加しています。男女別では男性の場合、65歳～69歳の就業率は57.2%で全体の半数が働いています。女性の場合は65歳～69歳で36.6%になっています。さら

に、70歳～74歳の男性の就業率は38.1%、女性の就業率は23.1%となっています。

諸外国では年金の受給開始後にリタイアするのが一般的ですが、日本では生活に困らなく蓄えがあっても、「働く」ことにとのつながりを持ったり、やりがいを感じたりと、金銭収入以外にも得るものがたくさんあるという理由で働く高齢者が多いと言われています。

## 3. 高齢者の働く意欲

現在仕事をしている60歳以上の意識調査によれば、65歳まで働くは13.5%、70歳くらいまで21.9%、75歳くらいまで11.4%、80歳くらいまで4.4%、働けるうちはいつまでも42.0%となっています。70歳くらいまで、もしくはそれ以上の回答を合計すれば、約8割の人が高齢期(65歳～70歳)にも高い就業意欲を持っています。一方、内閣府「令和元年版高齢社会白書」によれば、従業員31人以上の企業約16万社のうち、高齢者雇用確保措置を実施している企業の割合は99.8%(15万6,607社)で希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は76.8%(12万596社)になっています。

## ●年金制度の活用方法

2020年の通常国会で、高齢期の就労が拡大するなかで長期化する高齢期の経済基盤を充実できるように、次のような年金制度の改正が行われました。

## 1. 公的年金制度

①年金繰り下げ受給が70歳から75歳までに延長されます。

現行では65歳から70歳(42%増)ですが、改正されると65歳から75歳(84%増)となります。そのため、70歳では81歳11カ月、75歳は86歳11カ月が損益分岐点になります。65歳からの平均余命(厚生労働省2019年7月発表)は、男性が19.7年・約85歳、女性が24.5年・約90歳であるため、男性はあまり得にはならないかもしれませんが、女性の場合はかなり有利になります。

②65歳以降も働き続けると毎年年金額が増加するようになります。

現行では、65歳以降働いている間、年金額は増えません。年金の再計算のタイミングが70歳または退職時に計算されるためです。しかし改正によって、2022年4月からは「在職定時改正」が導入され、年1回計算されて増額されます。

③短時間労働者の厚生年金加入が段階的に拡大されます。

現行では、501人以上の会社での短時間労働者は、厚生年金に加入することになっています。一方、改正では2022年10月1日から101人以上の会社も対象になり、2024年10月1日からは51人以上の会社も対象になります。

これにより保険料の負担が発生しますが、将来は国民年金だけの受給額から、

国民年金と厚生年金の両方からの受給額になりますので年金額は増えます。

## 2. 私的年金制度

DC加入可能要件の見直しが行われます。〔施行日2022年5月1日〕

①企業型DCでは現行、原則60歳未満の厚生年金被保険者を加入者とするのができ、60歳～64歳未満では同一事業所で継続して使用される者に限り加入可能でしたが、改正ではこれは撤廃され、厚生年金被保険者であれば70歳未満まで加入できるようになります。

②iDeCoでは加入可能年齢が60歳未満から65歳未満に伸びます。

iDeCoは国民年金加入が条件で、国民年金加入は通常60歳未満ですが、国民年金の任意加入者になるか、または60歳以降も厚生年金加入で働けば、国民年金に加入していることになり、iDeCoが65歳まで使えるようになります。

## 3. DCの受給開始時期の選択肢の拡大

公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、確定拠出年金(企業型DC・iDeCo)における老齢給付金の受給開始の上限年齢を70歳から75歳に引き上げられます。〔施行日2022年4月1日〕

## 4. 企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和

この要件緩和により、全社員が確定拠出年金(iDeCo)を使えるようになります。従来は企業型DC導入会社ではiDeCoを併用するためには、会社の掛金の上限額を引き下げる規約変更が必要でしたが、規約変更なしで併用が可能になります。また、マッチング拠出を導入している企業型DC加入者は、マッチング拠出かiDeCo加入かを個人で選択できるようになります。企業型DCのみに加入する場合と企業型DCと確定給付型(DB、厚生年金等)に加入する場合の現行と見直し内容のイメージは、下図表のとおりです。〔施行日2022年10月1日〕

## ●おわりに

高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会の確保について、事業主への努力義務が設けられます。自分の寿命が想定より延び、長生きして貯蓄が尽きてしまう不安を解消するには、高齢期の就労と年金制度の活用は非常に大切です。

そのためのポイントは、①厚生年金被



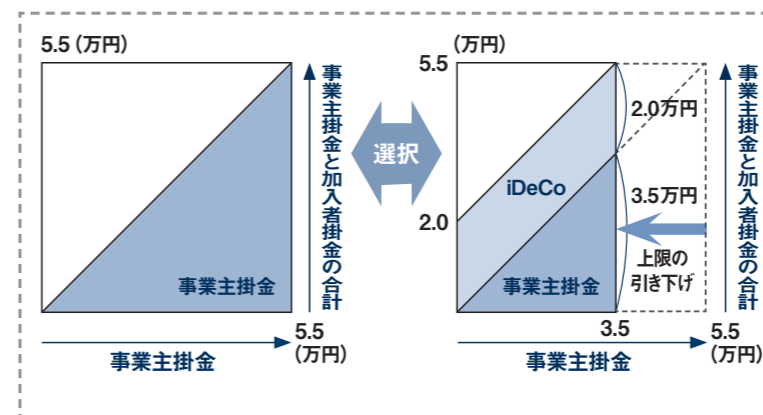
保険者として短時間労働であったとしても就労する。②iDeCoに65歳までの加入し、企業型DCに70歳まで加入する。③確定拠出年金(企業型DC・iDeCo)の老齢給付金の受取開始時期をできるだけ遅くする。④企業型DC加入者であってもiDeCoへ加入するなどが、再雇用で65歳まで働き、その後も厚生年金加入者で働けば、給与と年金と両方受け取れます。

月額報酬額が20万円で5年間就労すると、年金額は約65,700円(5,480円/月)増えます。もちろん、在職老齢年金により報酬比例部分については一定額の停止がありますが、老齢基礎年金については、全額支給されます。また、65歳時点で国民年金加入が40年に到達していない場合は、厚生年金に加入していれば、加入期間が40年間に達するまで経過的加算が加算されます。就労により収入が得られる期間が延びるほど、リタイア後の生活設計に余裕が生まれることになります。

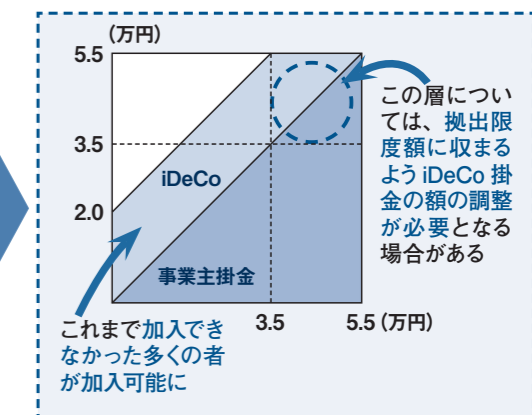
このように給与と年金と個人年金を活用しながら、お金の心配のない老後生活を送ることができるようにしたいものです。

## 企業型DCと確定給付型に加入する場合の現行と見直し内容

〈現行〉iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がなければ、加入者全員がiDeCoに加入不可



〈見直し内容〉規約の定め等を不要とすることで、これまで加入できなかった多くの者がiDeCoに加入可能



※図中の金額は企業型DCのみに加入する場合となります。DBなどにも加入する場合は金額は異なります。