

## りそな企業年金研究所

## 企業年金ノート

## 目次

【本題】	厚生年金基金制度における免除保険料率	.....P1
【コラム】	在職老齢年金 支給停止基準額の変更 (47万円⇒46万円)	.....P6
【レポート】	在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のポイント (第3回)	.....P7

## 厚生年金基金制度における免除保険料率

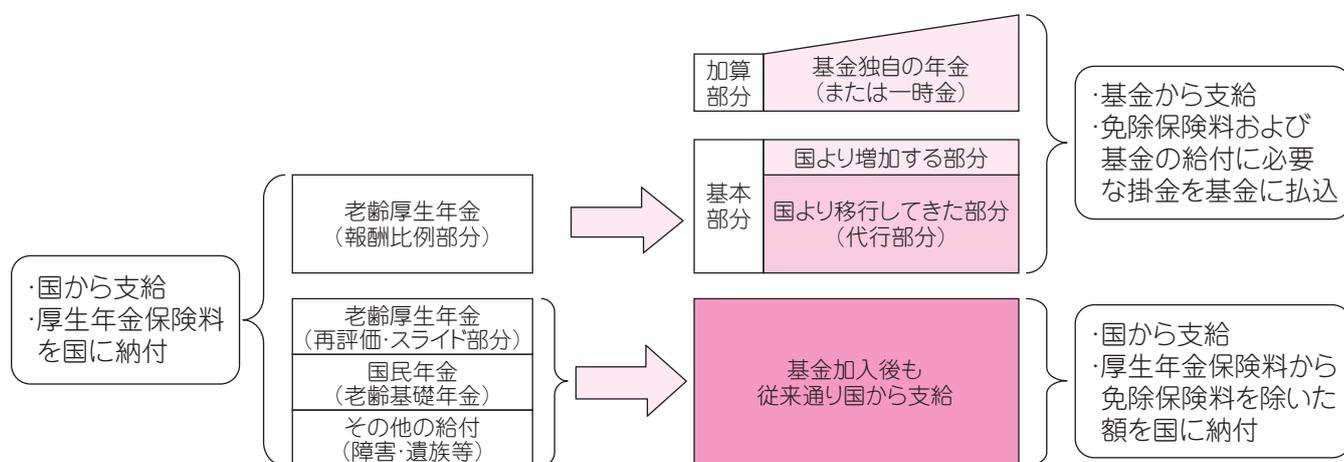
## 1. はじめに

厚生年金基金（以下、「基金」という）制度は、厚生年金保険の老齢厚生年金の一部（代行部分）に加えて独自のプラスアルファ部分を給付する制度です。そのため、基金の設立事業所は、本来国に納付する厚生年金本体の保険料の一部について、代行部分の給付を賄うのに必要な費用として国への納付を免除され、その代わりに基金に納付します。この、国への納付を免除される保険料を**免除保険料**といいます。（下図ご参照）

今月号では、免除保険料率の決定方法をご説明するとともに、弊社総幹事先の免除保険料率の分布状況をご紹介します。

基金に加入していない場合

基金に加入している場合



(注) 代行型の場合は、基本部分のみ

国に納付する保険料率  
：160.58%（※）

【例：免除保険料率40%の場合】  
国に納付する保険料率  
：120.58%（= 160.58% - 40%）

※平成22年9月から平成23年8月の間に適用される保険料率です。厚生年金の保険料率は、毎年9月に3.54%引き上げられ、平成29年9月以降は183%となります。

## 2. 免除保険料率の決定方法

免除保険料率の決定方法は時代につれて変化していますので、その変遷をご紹介します。

## ① 免除保険料率の個別化（平成8年4月）

基金制度発足時から約30年の間、免除保険料率は全基金一律に定められていました。実際に適用さ

## 厚生年金基金制度における免除保険料率

れていた免除保険料率は下表の通りで、厚生年金本体の財政再計算や法改正にあわせて改定されてきました。一方で、代行部分の給付を賄うために必要な保険料率は、一般に加入員の平均年齢が高いほど高くなる傾向がある等、それぞれの基金によって異なります。そのため、免除保険料率が実際に必要な保険料率を上回る場合には、厚生年金と同じ保険料でより厚い給付を行うことが可能であり、基金にとってメリットがありました。しかしながら、基金間、基金加入員・非加入員間の公平性を確保するために、平成8年4月より、免除保険料率が基金の実態に合わせて個別に決定されることとなりました。具体的には、それぞれの基金ごとに代行部分の給付を賄うために必要な保険料率（代行保険料率）を基準として、これを千分率単位で四捨五入したものを免除保険料率とすることとなりました。ただし、免除保険料率には上下限が設定されました。（下表ご参照）

代行保険料率は、**代行給付費の予想額の現価を標準報酬月額（総報酬制が導入された平成15年4月以降は標準報酬月額および標準賞与額）の予想額の現価**で除して求めます。予定利率および死亡率については全基金一律に定められますが、脱退率・昇給指数・将来加入員の見込みについては、各基金の実績に基づき算定することとされています。

$$\text{代行保険料率} = \frac{\text{代行給付費の予想額の現価}}{\text{標準報酬月額・標準賞与額の予想額の現価}} \rightarrow \text{免除保険料}$$

（標準賞与額は平成15年4月以降のみ考慮）

+  
代行保険料率を千分率単位で四捨五入して決定される。  
ただし、上下限あり。（下表ご参照）

### 【免除保険料率の範囲の推移】

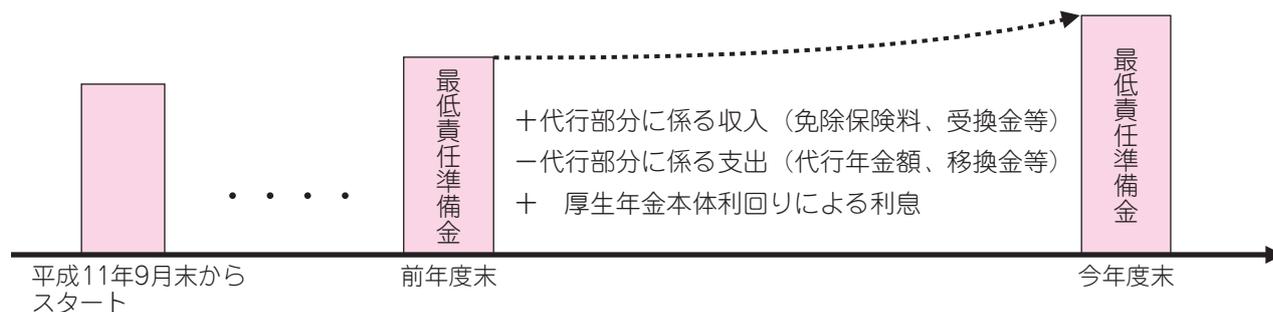
適用日	免除保険料率		備考
	男子	女子	
昭和41年10月1日～	24%	20%	全基金一律
昭和44年11月1日～	26%	22%	
昭和49年11月1日～	28%	24%	
昭和51年8月1日～	30%	26%	
昭和55年10月1日～	32%	29%	
昭和60年10月1日～	32%	30%	
平成6年1月1日～	32%		
平成6年11月1日～	35%		
平成8年4月1日～	32%～38%		個別化
平成15年4月1日～	24%～30%		総報酬制導入
平成17年4月1日～	24%～50%		凍結解除

### ② 免除保険料および最低責任準備金の凍結（平成11年10月）

厚生年金保険本体の平成11年財政再計算の結果、本来であれば保険料を上げるべきところを、平成12年法改正においては経済環境に鑑みて保険料の引上げは凍結されました。このため、免除保険料についても凍結され、代行保険料率は平成12年法改正前の代行部分の給付を賄うのに必要な保険料率を、従前の予定利率である年5.5%（厚生年金保険本体の平成11年財政再計算における前提条件は年4.0%）および死亡率を用いて算定することとなりました。

基金が解散した場合には、代行部分の原資として**最低責任準備金**が徴収されます。この最低責任準備金の額は、解散時点までの加入員期間に係る代行給付費の現価を基に計算されていました（このような計算方法を「将来法」といいます）。しかし、免除保険料率が凍結されると本来代行部分の給付に必要な保険料が基金に納付されないこととなるため、凍結期間中は最低責任準備金の算定方法も将来法から過去法に変更されることとされました。具体的には、平成11年9月末時点の従来の最低責任準備金に、それ以降の代行部分に係る収入（免除保険料、受換金等）を加え、代行部分に係る支出（代行年金額、移換金等）を控除し厚生年金本体利回りによる利息分を付与して算出することとなりました。

【イメージ図：最低責任準備金の算出方法】



③ 凍結解除（平成 17 年 4 月）

その後、平成 16 年法改正により厚生年金の給付と負担のあり方が見直された結果、厚生年金の保険料の引上げが行われることとなりました。これに伴い、免除保険料率の凍結も解除され、直近の死亡率、厚生年金本体の予定利率の見通し（年 3.2%）に基づいて算定するよう見直されました。免除保険料率の上下限も拡大されています。

最低責任準備金の算定方法については、凍結期間中に使用された過去法から将来法に戻した場合には最低責任準備金が急激に大きくなること、凍結期間中は本来代行部分の給付を賄うのに必要な免除保険料が得られていなかったこと等が勘案され、引き続き過去法を用いることとされました。

また、それまで「解散時に代行部分の原資として徴収される額」であった最低責任準備金が、同時に「財政上の代行部分の債務」とみなされることとなりました（次頁注）。最低責任準備金は過去法で算定するため、代行部分に係る収入（免除保険料、受換金等）があれば、その分最低責任準備金も年金資産も増加します。同様に、代行部分に係る支出（代行年金額、移換金等）があれば、その分最低責任準備金も年金資産も減少します。したがって、厚生年金本体の利回りと同じ運用利回りを確保することができれば、代行部分については財政上の不足が発生しないこととなり、**代行部分の財政中立化**が図られました。

一方で、最低責任準備金を過去法で算定すると、将来法による現時点までの加入員期間に係る代行給付費の現価（**過去期間代行給付現価**）との間に乖離が生じる可能性があります。実際に代行部分の給付に必要な資産が確保されるために、乖離が大きくなった場合にはこれを是正するための仕組みも導入されました。最低責任準備金が過去期間代行給付現価の 2 分の 1 を下回った場合には、給付現価負担金が国から交付され、代行部分に係る収入として最低責任準備金に加算されることで最低責任準備金と過去期間代行給付現価の乖離を縮小させることとなりました。一方、最低責任準備金が過去期間代行給付現価に 1.5 を乗じて得た額を上回った場合には、代行保険料率の算定を行うべき基金等（下表ご参照）の「キ」に該当し、その上回った額を代行給付費の予想額の現価から控除して代行保険料率を求めることとなりました。これは、最低責任準備金が過去期間代行給付現価の 1.5 倍を上回った額を剰余金のようにみなして今後の免除保険料率を低下させることにより最低責任準備金の増加を抑制し、過去期間代行給付現価との乖離を解消させようとするものです。

「ク」も平成 16 年法改正により加わっており、免除保険料率が厚生年金保険の代行部分に係るものであることから、厚生年金本体の 5 年に 1 度の財政検証に伴い、全基金で予定利率および予定死亡率を変更して代行保険料率を算定するものです。

代行保険料率の算定を行うべき基金等	
ア	基金の設立（分割設立を含む）の認可の申請を行う適用事業所の事業主
イ	合併の認可の申請を行う基金
ウ	分割の認可の申請を行う基金
エ	基金への移行を行う企業年金基金（確定給付企業年金）
オ	財政再計算を行う基金
カ	代行保険料率の算定の基礎となる事項に変更が生じた基金（基金の加入員数が、キまたはクに該当した場合を除く前回の代行保険料率の算定基準日から 20%以上変動したとき、又は、基金の設立事業所において定年延長が行われたとき）
キ	事業年度の末日において最低責任準備金相当額が過去期間代行給付現価に 1.5 を乗じて得た額を上回っている基金
ク	厚生年金保険において財政の現況及び見通しが作成され、免除保険料率を決定するための代行保険料率の算定を行う場合であって、当該免除保険料率の決定される月が、ア～キのいずれかに該当して算定を行う免除保険料率の決定される月と同一でない基金

## 厚生年金基金制度における免除保険料率

(注) 平成 21 年度財政決算より、継続基準上の代行部分の債務は、最低責任準備金から最低責任準備金（継続基準）に変更されました。最低責任準備金の算定に用いる運用利回りは厚生年金本体実績利回りを最長 1 年 9 月の遅れ（いわゆる、「期ズレ」）で適用していましたが、最低責任準備金（継続基準）は厚生年金本体実績利回りを当該年度にそのまま適用して算出する形となっており、これにより代行部分債務を算定する際に適用する利回りの期ズレが解消されました。なお、非継続基準上の代行部分の債務については従前の通りであり、過去期間代行給付現価との比較にも引き続き最低責任準備金を使用することとされています。

### ④ 平成 21 年財政検証に伴う免除保険料率の見直し（平成 22 年 4 月）

厚生年金本体では、平成 21 年に 5 年に 1 度の財政検証が実施されました。これに伴い、基金においても免除保険料率の見直しが行われ（③の「ク」に該当）、平成 22 年 4 月からの免除保険料率の算定に用いる予定利率は年 3.2% から年 4.1% に、予定死亡率は平成 21 年財政検証の基礎率に準拠したものに變更されました。

一般に、予定利率を低く設定すると代行保険料率は上昇し、高く設定すると低下します。利息が少ないほど多くの元本（掛金）が必要となり、利息が多いほど元本（掛金）は少なくて済むからです。

したがって、予定利率が年 3.2% から年 4.1% に変更されると、免除保険料率が急激に低下し、基金の掛金収入が減少することとなります。③で述べた通り、免除保険料率の増減は財政的には中立ですが、掛金収入が減少することでキャッシュフローが悪化し運用に影響が出るのが懸念されます。そこで、基金財政への配慮から、次回厚生年金本体の財政検証まで以下の経過措置が設けられました。これにより、一般的には、平成 22 年 3 月の免除保険料率が平成 22 年 4 月以降も適用されることとなりました。

#### 【次回厚生年金本体の財政検証までの経過措置】

代行保険料率の算定基準日における過去期間代行給付現価の額が最低責任準備金を上回っている場合

⇒ 代行保険料率は、以下のいずれか大きい率とする

- (a) 新基準に基づき算定した代行保険料率
- (b) 平成 22 年 3 月分の免除保険料率の基準となる代行保険料率

### 3. 免除保険料率の分布状況

弊社総幹事先（全 129 基金）の平成 22 年 3 月における免除保険料率の分布状況をご案内します。

表 1（次頁）が免除保険料率の分布です。免除保険料率が 39% の基金が一番多く、そこを中心に山型に分布しているのが分かります。なお、平均値は 39.1% です。

同じ水準の代行部分の給付を賄うために必要な保険料率であるはずの免除保険料率が各基金で異なった率となるのは、人員構成や基礎率の違いによるものです。（2. ①で述べたように、基礎率のうち、予定利率および死亡率については全基金同じものを使用しますが、脱退率・昇給指数・将来加入員の見込みは各基金の実績に基づき異なるものが用いられます。）

免除保険料率が基金ごとに異なることの一因として、免除保険料率と人員構成の関連を見たものが表 2（次頁）です。この表は、横軸に免除保険料率、縦軸に加入員の平均年齢の平均を表示しています。例えば、免除保険料率が 39% であった 31 基金の加入員の平均年齢の単純平均を免除保険料率 39% のところに表示しています。（点線は、分布に対する近似直線です。）加入員の平均年齢は平成 22 年 3 月 31 日時点のものであり、免除保険料率の基となる代行保険料率の算定基準日のものではありませんが、平均年齢が高いほど免除保険料率が高い傾向にあることが分かります。これは、平均年齢が高いと、年金の支給開始年齢までの期間が短くなり、短期間で掛金を積み立てる必要が生じるためと考えられます。

#### < 次回厚生年金本体の財政検証までの経過措置 >

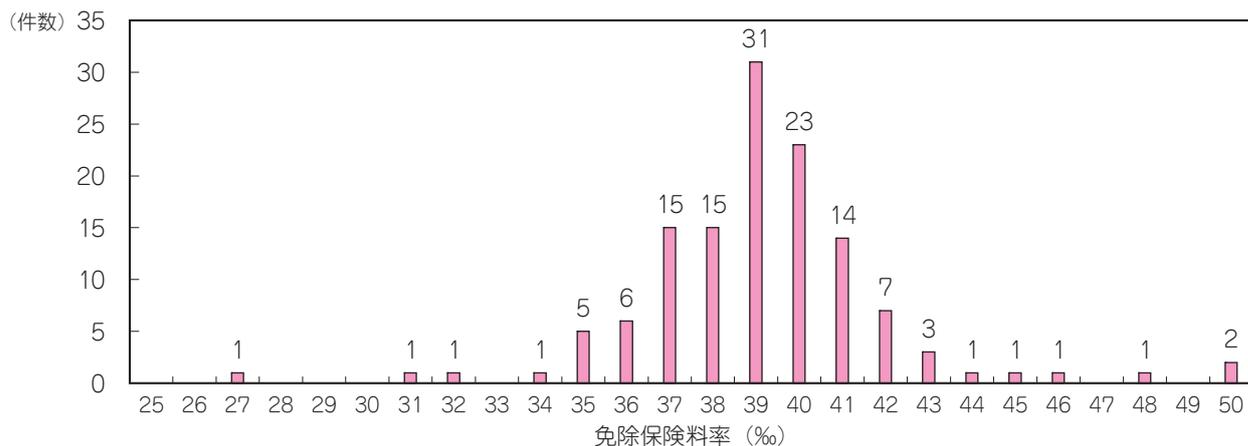
次に、次回厚生年金本体の財政検証までの経過措置の効果を見てみます。

以下は、厚生年金本体の財政検証に伴い、平成 22 年 4 月から適用する代行保険料率の見直しを行った際の結果に基づくものです。

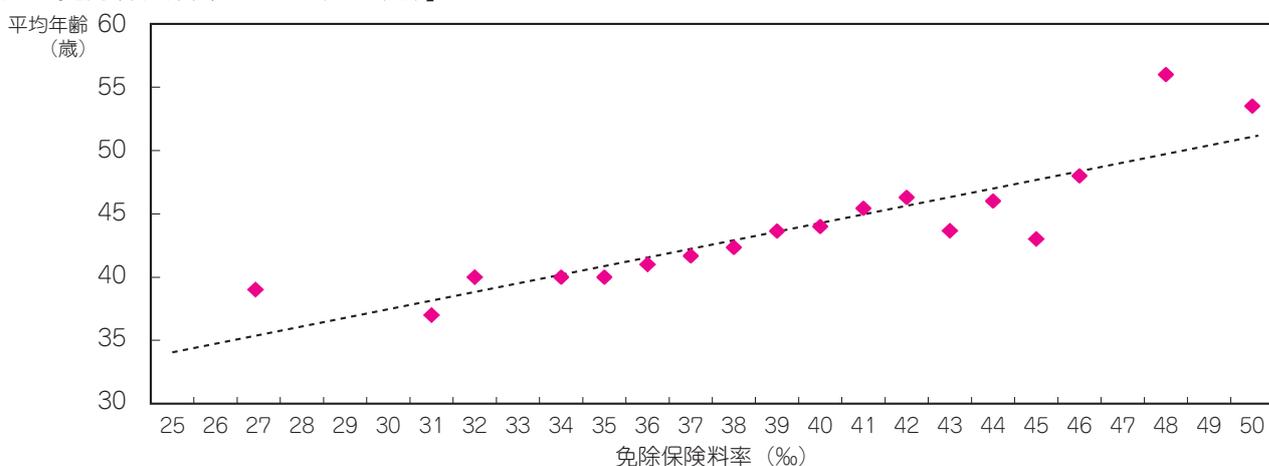
弊社総幹事先においては、全基金で過去期間代行給付現価の額が最低責任準備金を上回っていたため、2. ④で述べた経過措置を適用することとなりました。表 3（次頁）は、経過措置を適用せず新基準に基づき算定した代行保険料率をもとに免除保険料率を決定した場合の分布図です。32% の基金が一番多く、平均値は 32.4% でした。表 1（平成 22 年 3 月に適用されていた従前の免除保険料率）と比較すると、分布の形は同様ですが分布の中心が 39% から 32% に変化していることが分かります。

すべての基金で平成 22 年 3 月分の免除保険料率の基準となる代行保険料率が新基準に基づき算定した代行保険料率を上回ったため、平成 22 年 4 月以降も、平成 22 年 3 月と同一の免除保険料率が適用されることとなりました。つまり、表 1 が平成 22 年 4 月の免除保険料率の分布ということになります。もし、経過措置が設定されなかったとすると、免除保険料率は平均で約 7% 低下していたことが分かります。

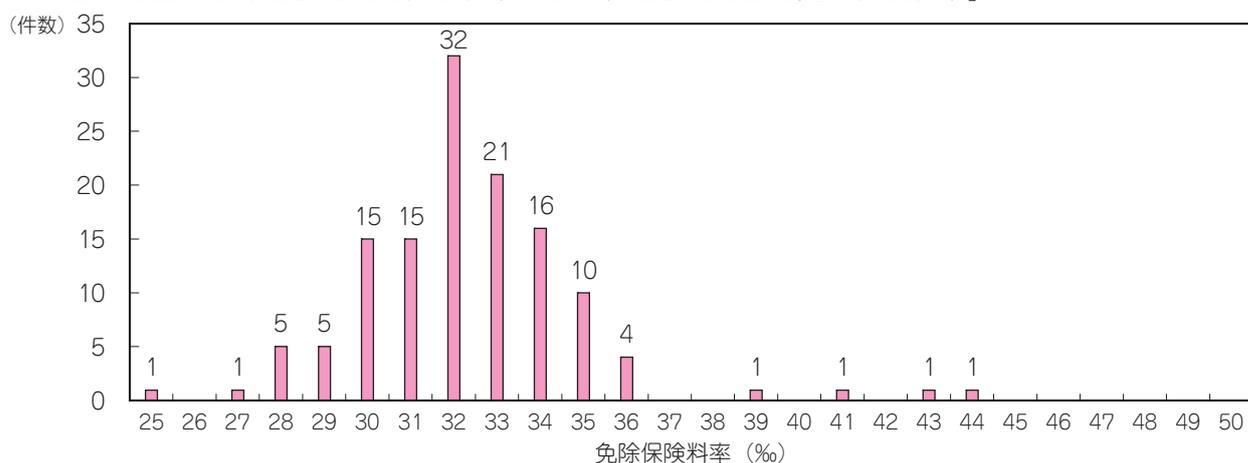
【表 1：免除保険料率の分布図】



【表 2：免除保険料率ごとの平均年齢】



【表 3：新基準に基づき算定した代行保険料率により決定した場合の免除保険料率】



#### 4. まとめ

本稿では、免除保険料率が、企業年金制度のうち厚生年金保険の老齢厚生年金の一部を代行する厚生年金基金制度特有のものであり、厚生年金保険の改正の影響を受けて変遷していることを確認しました。また、平成22年4月の経過措置が基金の代行保険料率に与えた影響を検証し、経過措置が実施されなかった場合には免除保険料率が平均で約7%（39%→32%）低下していたこともわかりました。なお、当方は、厚生年金本体の平成21年財政検証で講じられた経過措置により、代行保険料率の見直しに該当したとしても現行の免除保険料率を安定的に適用していくことができると考えられますが、今回の経過措置は平成26年の厚生年金本体財政検証までとされているため留意が必要です。

りそなコラム

在職老齢年金 支給停止基準額の変更(47万円⇒46万円)

第13回のコラムのテーマは「在職老齢年金の支給停止基準額の変更」について、厚生年金基金を担当している銀行の新人営業マン「Aさん」と、その上司「B部長」との間のディスカッションです。

Aさん：今日取引先の厚生年金基金を訪問し、国の記録と基金記録との記録突合の進捗具合について話を聞いていたのですが、給付担当者の方が「ここ最近、国や基金の記録修正に伴う在職老齢年金の調整が大変です。」という話しをされていました。

B部長：在職老齢年金の手続きは、通常の場合でも複雑な計算や事務処理が必要になるので、記録修正に伴う過去に遡った在職老齢年金の差額調整ともなるとさらに大変なはずだよ。実際に年金を受け取る受給者の皆さんも、自分が受け取る年金額がどのような計算で調整されているのか理解するのはなかなか難しいのが実情だろうね。

Aさん：基金の給付担当者の方も、受給者からの問い合わせには苦勞されているようでした。ところで、在職老齢年金の話題の中で給付担当者の方が「支給停止の基準額が今年も変更になるので更に大変です。」というお話をされていたのですが、あまり理解できず適切な対応が出来なかったのですが。

B部長：具体的には何が理解できなかったのかね。在職老齢年金の仕組み自体は理解しているよね。

Aさん：はい。在職老齢年金そのものの仕組みは理解しています。60歳以降も厚生年金の被保険者として働きながら受け取る老齢厚生年金のことで、「年金額」と「賃金十前1年間の賞与額」に応じて、年金額の全部または一部が支給停止となる仕組みです。

「60歳前半の仕組み」と「65歳以降の仕組み」とで異なり、具体的な調整に当たっての基準となる値が28万円や47万円となっているんですよね。(注：次頁の表をご参照ください。)

B部長：そのとおり。よく理解しているじゃないか。いったい何がわからなかったんだい。

Aさん：「支給停止の基準額が変更になる」という点です。国の年金額が毎年変更になる可能性がある、という点は知っていたのですが、「支給停止の基準額」も毎年変更になる可能性があったという点は恥ずかしながら知りませんでした。

B部長：そうか、君は厚生年金基金の担当になったばかりなので、去年の事を知らないんだね。実は、去年も支給停止の基準額が変更になっていて、2年連続で支給停止の基準額が変更になっているんだよ。

Aさん：2年連続での改定ということですが、そんなに頻繁に改定されるものなのですか？

B部長：この基準額は賃金の変動等に応じて自動的に改定される仕組みになっていて、具体的には平成23年度は28万円はそのままで、47万円が46万円に変更になったんだ。

28万円 (23年度)	28万円に平成17年度以後の各年度の再評価率の改定の基準となる率を乗じて1万円単位で変動した場合に改定
46万円 (23年度)	48万円に平成17年度以後の各年度の名目賃金変動率を乗じて1万円単位で変動した場合に改定

平成16年の法改正以降、去年はじめて48万円が47万円に変更になったので、そう頻繁に改定されていたわけではないんだよ。

名目賃金の変動率は、平成22年度▲2.4%、平成23年度▲2.0%と2年続けて下落が大きかったために2年連続改定となり、46万円になったんだ。

【具体的な計算方法】 $48万円 \times 1.003 \times 0.996 \times 1.002 \times 0.998 \times 1.011 \times 0.976 \times 0.980 = 46万3,689円 \approx 46万円$

(注：下線部分は平成17年度から平成23年度の年度毎の名目賃金変動率)

Aさん：支給停止の基準額の改定の仕組みは理解しましたが、毎年改定されるようなことになると更に複雑になりますね。

B部長：そのとおりだね。また、今回の支給停止の基準額の改定によって

- ・給与等の変動がなくても、支給停止額が変更となるケース
- ・従来は支給停止に該当しなかったのに、新たに支給停止該当者となるケース

がでてくるので、通常月に比べて多くの支給停止額変更対象者の発生が見込まれるんだ。さらに、今年は国の年金額が▲0.4%の引下げとなるため、それによって支給停止額が変更となるケースもでてくるので、平成23年5月に連合会から提供される支給停止情報の処理は大変なはずなんだよ。

Aさん：今から準備できることは何かありますかね。

B部長：そうだね。実際の処理としては、受託機関が提供しているシステムによって個別対象者毎に計算していくしかないと思うが、次のような点が考えられるかな。

- ・ 今回の「支給停止額の基準額の改定」の内容や、「支給停止額の基準額の改定」に伴う連合会支給停止情報の提供内容を正しく理解したうえで処理をすること
- ・ 給付担当者だけでなく、他の基金職員についても支給停止の処理が行えるような体制を整えること

Aさん：分かりました。今回の支給停止額の基準額の改定の内容や基金事務局に与える影響をしっかりと理解し、基金さまに十分ご理解いただけるよう、しっかりと準備をしておきます。ありがとうございました。

< 60歳台前半の在職老齢年金 >

給与*十年金月額	年金月額	給与*	停止額 (月額)
28万円以下	—	—	停止なし (全額支給)
28万円超	28万円以下	46万円以下	(給与*十年金月額-28万円) × 1/2
		46万円超	(46万円+年金月額-28万円) × 1/2 + (給与*-46万円)
	28万円超	46万円以下	給与* × 1/2
		46万円超	46万円 × 1/2 + (給与*-46万円)

< 65歳以上の在職老齢年金 >

給与*十年金月額	停止額 (月額)
46万円以下	停止なし (全額支給)
46万円超	(給与*十年金月額-46万円) × 1/2

\* 「月々の給与 (標準報酬月額)」と「直近1年間の賞与 (標準賞与) 合計の1/12」との合算額

トピックス レポート

在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のポイント (第3回)

りそな総合研究所 会員・研修事業部相談室  
顧問相談員 社会保険労務士 木村隆治

第3回 「在職老齢年金と高年齢雇用継続給付との併給調整」  
～60歳以降の賃金水準検討のための事例～

在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のポイント」の最終回は、働きながら受け取る老齢厚生年金である「在職老齢年金」と、原則として、60歳時点に比べ賃金が75%未満に低下した状態で働いている場合に支給される「高年齢雇用継続給付」との併給調整、ならびに、60歳以降の賃金水準を検討するにあたっての具体的な事例について説明させていただきます。

1. 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付との併給調整

60歳以降、会社勤務を続け、特別支給の老齢厚生年金(在職老齢年金)を受けながら、同時に雇用保険の高年齢雇用継続給付(高年齢雇用継続基本給付金)を受けている期間については、在職老齢年金の支給調整(減額)に加え、さらに、高年齢雇用継続給付の給付額に応じ、次の通り老齢厚生年金の一部が支給停止となります。

- 標準報酬月額が60歳到達時の賃金月額の61%以下の場合、老齢厚生年金について、標準報酬月額の6%相当額が支給停止されます。  
支給停止額 = 標準報酬月額 × 6%
- 標準報酬月額が60歳到達時の賃金月額の61%を超え75%未満の場合、老齢厚生年金について、標準報酬月額に6%から徐々に逡減する率(支給停止率)を乗じて得た金額が支給停止されます。(次頁表参照)

$$\text{支給停止率 (\%)} = \{ (-183\chi + 13,725) / 280 \} \times 100 / \chi \times 6/15$$

$$\chi = (\text{標準報酬月額} \div \text{60歳到達時の賃金月額}) \times 100$$

## 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のポイント(第3回)

<早見表>

標準報酬月額÷ 60歳到達時賃金	支給 停止率	標準報酬月額÷ 60歳到達時賃金	支給 停止率	標準報酬月額÷ 60歳到達時賃金	支給 停止率
75.00%以上	0.00%	70.00%	1.87%	65.00%	4.02%
74.00%	0.35%	69.00%	2.27%	64.00%	4.49%
73.00%	0.72%	68.00%	2.69%	63.00%	4.98%
72.00%	1.09%	67.00%	3.12%	62.00%	5.48%
71.00%	1.47%	66.00%	3.56%	61.00%以下	6.00%

なお、標準報酬月額が、60歳到達時の賃金月額の75%以上である場合、または、標準報酬月額が高年齢雇用継続給付の支給限度額（現在、327,486円、毎年、8月1日に変更されます）以上の場合、併給調整は行われません。

### 2. 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付との併給調整の計算の仕方

（60歳以降の賃金水準検討のための事例）

<計算事例①> ～高年齢雇用継続基本給付金が上限額支給されるケース～

60歳以降の賃金（標準報酬月額）：200千円 60歳到達時の賃金月額：400千円  
老齢厚生年金月額（基本月額）：100千円 前1年間の賞与額：0円

①在職老齢年金：100千円－（200千円＋100千円－280千円）×1/2＝90千円

②高年齢雇用継続基本給付金：200千円×15%＝30千円

※高年齢雇用継続基本給付金の計算については、「企業年金ノート2011年2月号」の第2回レポートをご参照ください。

③年金と高年齢雇用継続基本給付金との併給調整：200千円×6%＝（△）12千円

④60歳以降の賃金：200千円

⇒**収入総額**：（①＋②－③）＋④＝（90千円＋30千円－12千円）＋200千円＝**308,000円**

これは、定年前（60歳到達時）の賃金の77%になります。

<計算事例②> ～高年齢雇用継続基本給付金が一部支給されるケース～

60歳以降の賃金（標準報酬月額）：260千円 60歳到達時の賃金月額：400千円  
老齢厚生年金月額（基本月額）：100千円 前1年間の賞与額：0円

①在職老齢年金：100千円－（260千円＋100千円－280千円）×1/2＝60千円

②高年齢雇用継続基本給付金：260千円×10.05%＝26,130円

③年金と高年齢雇用継続基本給付金との併給調整：260千円×4.02%＝（△）10,452円

④60歳以降の賃金：260千円

⇒**収入総額**：（①＋②－③）＋④＝（60千円＋26,130円－10,452円）＋260千円＝**335,678円**

これは、定年前（60歳到達時）の賃金の約84%になります。

<計算事例③> ～高年齢雇用継続基本給付金が支給されないケース～

60歳以降の賃金（標準報酬月額）：300千円 60歳到達時の賃金月額：400千円  
老齢厚生年金月額（基本月額）：100千円 前1年間の賞与額：0円

①在職老齢年金：100千円－（300千円＋100千円－280千円）×1/2＝40千円

②高年齢雇用継続基本給付金：60歳以降の賃金低下率が75%となり支給されない

③年金と高年齢雇用継続基本給付金との併給調整：なし

④60歳以降の賃金：300千円

⇒**収入総額**：（①＋②－③）＋④＝（40千円＋0円－0円）＋300千円＝**340,000円**

これは、定年前（60歳到達時）の賃金の85%になります。

企業年金ノート No.516

平成23年4月 りそな銀行発行



信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟 TEL.03(6704)3381

りそな銀行ホームページでもご覧いただけます。

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>

りそな銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「りそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。（TEL 06（6268）1813）

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00

※土、日、祝日、12月31日～1月3日、5月3日～5月5日はご利用いただけません。