

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】繰上げ・繰下げ受給制度の選択肢の拡大について	P1
【コラム】労働協約等と確定給付企業年金規約の関係.....	P7

繰上げ・繰下げ受給制度の選択肢の拡大について

1. はじめに

2021年2月～3月にオンラインセミナー「りそな企業年金WEBセミナー～公的年金と確定拠出年金の法改正をうけて～」を、弊社で企業年金を導入いただいている事業主様向けに開催いたしました。セミナーでは、①年金制度改革法による公的年金の改正とその活用方法について、②年金制度改革法による確定拠出年金制度の改正、③確定拠出年金制度の活用に向けたりそな銀行のご提案という3つのテーマについてご説明させていただきました。今回は、テーマ①年金制度改革法による公的年金の改正とその活用方法についての中で、セミナーの視聴者の方がたの関心が高かった「繰上げ・繰下げ受給制度の選択肢の拡大」について、同時に法改正が予定されている確定拠出年金制度（以下、「DC」）の給付関連の改正内容とあわせて解説いたします。

2. 繰上げ・繰下げ受給制度の選択肢の拡大(2022年4月施行)

(1) 繰上げ・繰下げとは

公的年金の受け取り開始は、60歳から70歳の間で選択できるようになっています。

原則65歳から受給する公的年金を、65歳より早く受け取ることを「繰上げ」、66歳以降に受け取ることを「繰下げ」といいます。繰上げをした場合は早く受け取れるかわりに、65歳から受給する場合の年金額より減額されます。逆に、繰下げをした場合は遅く受け取る分年金額が増額されます。

(2) 現行制度

現行の繰上げ減額率、繰下げ増額率は以下のとおりです。

- ・繰上げ減額率は1月あたり▲0.5%（最大▲30%）
- ・繰下げ増額率は1月あたり+0.7%（最大+42%）

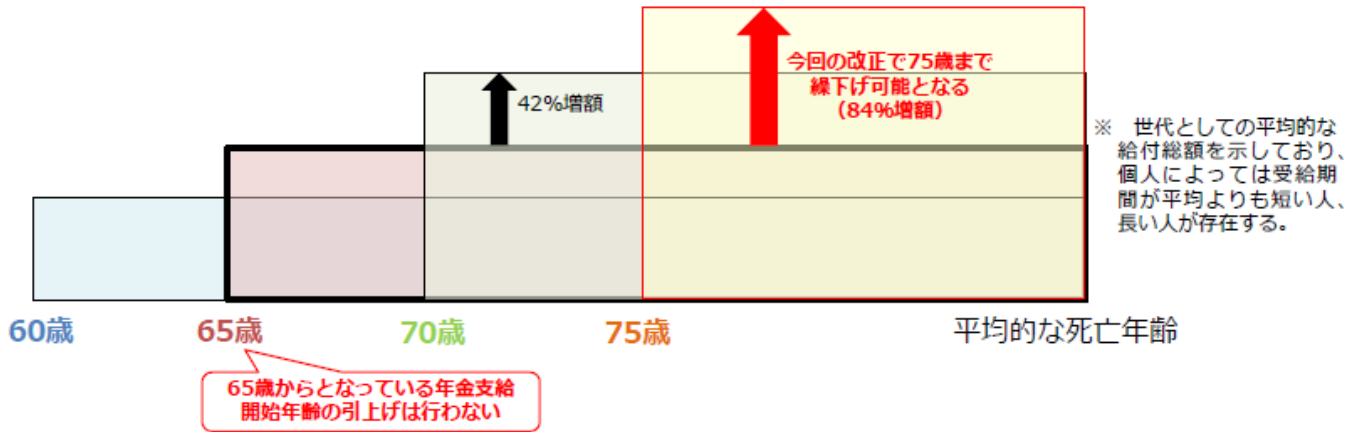
例えば62歳に繰上げると年金額が18%（=0.5%×36ヶ月）減額され、68歳に繰下げると年金額が25.2%（=0.7%×36ヶ月）増額されます。繰上げができるのは60歳まで、繰下げができるのは70歳までで、70歳まで繰下げると65歳で受給する時と比べて年金額が1.42倍になります。

(3) 改正内容

年金の受け取り開始を60歳から75歳の間から選択できるようになり、あわせて、繰上げ・繰下げの増減率が改正されます。

- ・繰下げ受給の上限年齢を**75歳**まで引き上げ【2022年4月1日以降に70歳に到達する方が対象】
- ・繰上げ減額率は1月あたり**▲0.4%（最大▲24%）**【2022年4月1日以降に60歳に到達する方が対象】
- ・繰下げ増額率は1月あたり+0.7%（**最大+84%**）

＜図表1＞受給開始時期(繰上げ・繰下げ受給制度)の選択肢の拡大について



(出所)厚生労働省 HP 年金・日本年金機構関係 2020.6.4 付「年金制度改正法が成立しました」の「年金制度改正法の概要」より抜粋

- 繰上げ減額率＝0.4% (改正前0.5%) × 繰り上げた月数 (60歳～64歳)

請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳
減額率 (改正前)	76% (70%)	80.8% (76%)	85.6% (82%)	90.4% (88%)	95.2% (94%)

- 繰下げ増額率＝0.7% × 繰り下げた月数 (66歳～75歳)

請求時の年齢	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
増額率	108.4%	116.8%	125.2%	133.6%	142%	150.4%	158.8%	167.2%	175.6%	184%

繰上げ減額率が下がるため、現行制度より年金額が増加します。また、繰下げをすると最大1.84倍に増額された年金を終身で受け取れるようになりますが、繰上げ、繰下げどちらを選択するとしても注意すべき事項があります。

(4) 繰上げ受給の主な注意点

- 繰上げ受給後の変更は不可能

繰上げ受給後の変更はできないため、減額された年金額を受給しつづけることとなります。また、繰上げ受給をする場合は、老齢基礎年金と老齢厚生年金をセットで繰上げする必要があります。なお、付加年金についても同じ率で減額されます。

- 障害年金への影響

公的年金には老齢年金の他に、障害年金や遺族年金がありますが、繰上げ受給の受給権発生後に障害の初診日が訪れた場合には障害年金を受給することはできません。また、繰上げ請求をする前の障害が悪化して障害等級に該当する事後重症となった場合も、障害年金は受給できません。

- 遺族年金への影響

65歳までは繰上げ受給の老齢年金と遺族年金は同時に受給することはできないため、どちらかを選択することとなります。また、寡婦年金も受給できません。

《ご参考：寡婦年金》

寡婦年金は、国民年金の第1号被保険者として保険料を納めた期間（保険料免除期間を含む）が10年以上ある夫が老齢基礎年金または障害基礎年金を受け取る前に亡くなった場合に、10年以上継続して婚姻関係がある妻が60歳から65歳までの間に受給でき、夫の保険料の掛け捨て防止制度ともいわれます。受給額は、夫の第1号被保険者期間のみで計算した老齢基礎年金額の4分の3の額となります。

• 国民年金に任意加入できない

国民年金の保険料納付済期間が40年に満たない場合に、60歳以降でも国民年金に任意加入できる「任意加入制度」がありますが、繰上げ受給をすると任意加入ができなくなります。

• 厚生年金に加入しながら繰上げ受給をするときの注意点

老齢厚生年金部分の年金額が、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付による調整の対象となります。

(5) 繰下げ受給の主な注意点

• 老齢厚生年金を繰下げた場合の注意点

加給年金は厚生年金とセットになっているため、老齢厚生年金を繰下げている期間は加給年金を受給することができません。繰下げ受給をする場合は、繰上げと違い老齢基礎年金と老齢厚生年金を別々に繰下げることができるため、老齢基礎年金だけ繰下げれば加給年金を受給することができます。

《ご参考：配偶者加給年金》※

配偶者加給年金とは、年下の配偶者がいる場合に、配偶者が65歳になるまで受給できるもので、年金の家族手当と言われることもあります。配偶者加給年金は、以下の要件を満たしている場合に受給できます。

<主な受給要件>

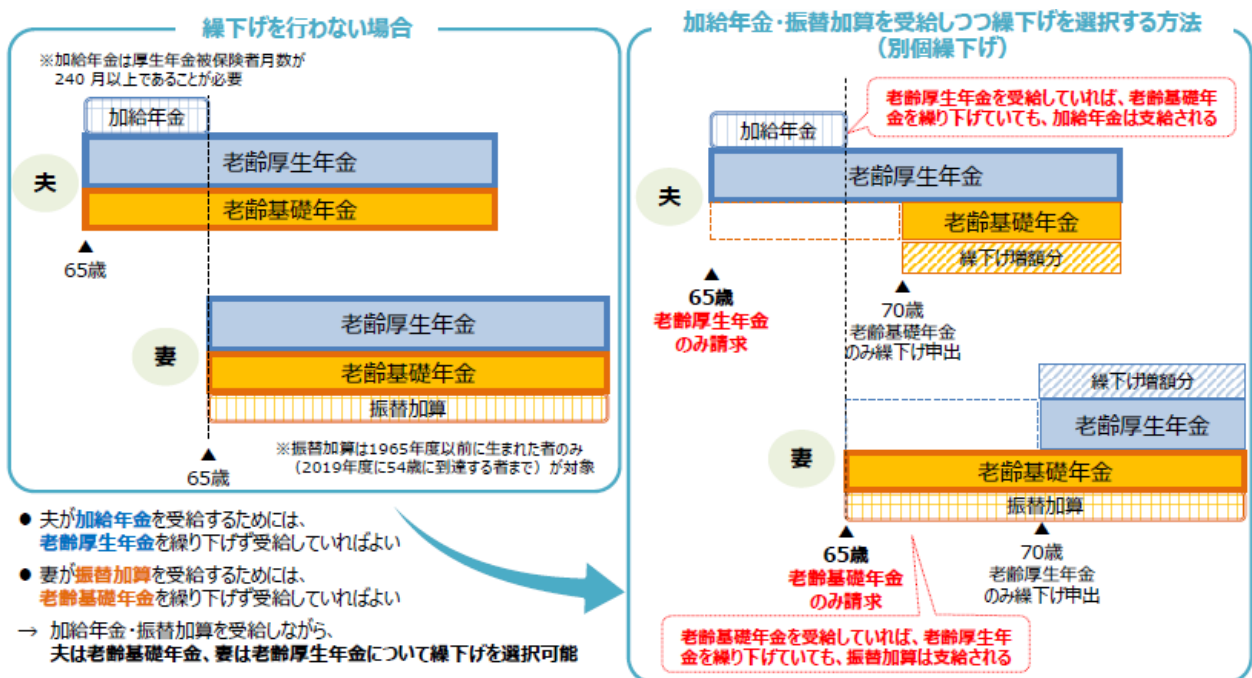
1. 厚生年金被保険者期間が20年以上あること
2. 配偶者が65歳未満であること
3. 配偶者の年収が850万円（所得655万5千円）未満であること

2021年4月からの配偶者加給年金額は、390,500円（受給権者の生年月日が1943年4月2日以降の場合）です。加給年金の金額はねんきん定期便には記載されていないので、要件に該当する方は忘れずに申請しましょう。 ※この他に18歳未満の子等がいるときに支給される加給年金もあります。

• 老齢基礎年金を繰り下げた場合の注意点（1966年4月1日までに生まれた方が対象）

加給年金の対象となる配偶者が老齢基礎年金を繰下げた場合、繰下げをしている間は振替加算（1966年4月1日までに生まれた方を対象とした経過的な給付）の受給ができなくなります。

<図表2> 加給年金・振替加算を選択しつつ繰下げ選択する方法



(出所) 厚生労働省年金局「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 参考資料集

(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布)より抜粋

・手取りの増額率は、額面ほどにはならない

将来の年金額をねんきん定期便で確認する方が多いと思われますが、ねんきん定期便に記載されている年金額はあくまで額面の金額です。給与から社会保険料や税金が天引きされるのと同じように、年金からも社会保険料や税金が引かれます。

老齢厚生年金も受給できる方は、繰下げにより年金額が増えると負担する社会保険料や税金の額も大きくなるため、額面の増額率は1月あたり+0.7%であっても、手取りでの増額率は額面ほどにはならないケースがありますので注意が必要です。

・在職老齢年金で支給停止されている部分は繰下げの対象外

65歳以降働いている間、在職老齢年金により年金の全部または一部が支給停止となっている部分は、繰下げによる増額の対象になりません。

3. 70歳以降に請求する場合の5年前時点での繰下げ制度(2023年4月施行)

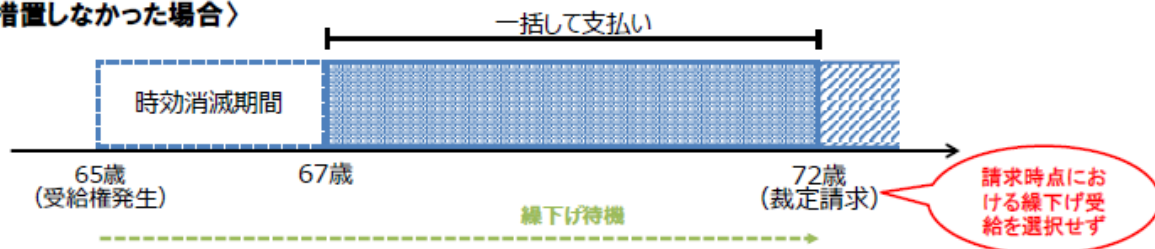
「年金の時効がなくなる」という言葉を既に耳にされている方もいらっしゃるかもしれませんが、その改正が「70歳以降に請求する場合の5年前時点での繰下げ制度」です。

年金は66歳以降、「繰下げによる増額請求」または「増額のない年金をさかのぼって受給」のどちらかを選択することができます。しかし年金の支分権(各月分の年金の支給を受ける権利)は5年で消滅することになっているため、例えば、72歳に裁定請求を行い、そのときにまとまった金額が必要となり繰下げ受給を選択しなかった場合、67歳から72歳までの5年分の年金は一括して受給できますが、65歳から67歳までの2年分は時効により消滅してしまいます。

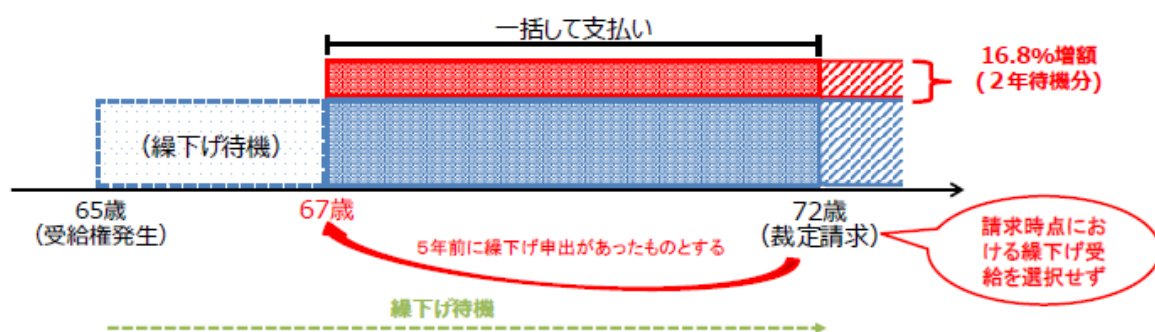
これが法改正により、70歳以降の請求時点で繰下げ受給を選択しない場合、5年前に繰下げの申し出があったものとして年金が支給されることになりました。

法改正後に72歳で繰下げ受給を選択せずに裁定請求を行った場合、67歳で繰下げの申し出をしたこととなるため、65歳から67歳までの2年間は繰下げ待機期間となり、16.8%(0.7%×24ヶ月)増額された5年分の年金を一括して受給し、以降も16.8%増額された年金を受給することができます。これが、70歳以降80歳未満の間に繰下げ受給を選択せずに請求した場合の時効消滅がなくなるということです。

＜図表3＞72歳まで繰下げ待機をしていた者が65歳からの本来受給を選択したケース
 〈何も措置しなかった場合〉



〈請求の5年前に繰下げ申出があったものとして年金を支給した場合(見直し内容)〉



(出所)厚生労働省年金局「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 参考資料集

(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布)より抜粋

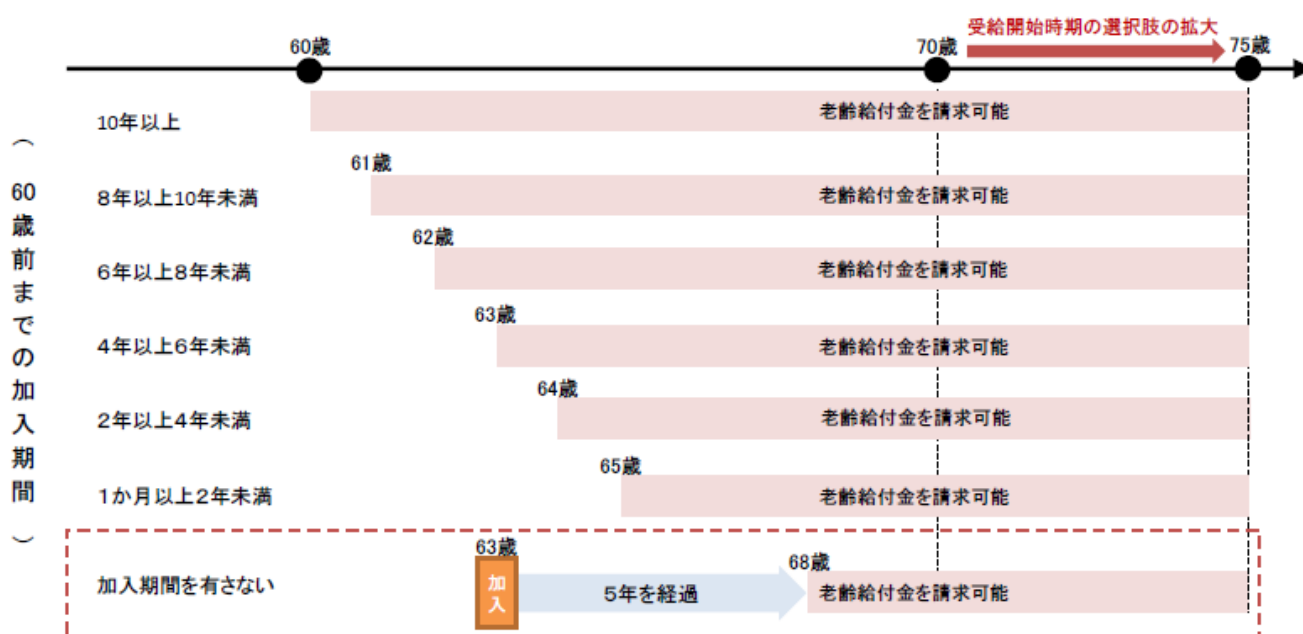
4. DCの給付関連の改正

(1) 受給開始時期の改正

2022年4月から公的年金の繰上げ・繰下げ受給制度の選択肢の拡大にあわせて、DCの老齢給付金の受給開始時期の改正も行われます。DCは、現行は60歳～70歳の間で個人が選択した年齢から受給を開始することができますが、これが、改正後は60歳～75歳の間で受給できるようになります。(60歳時点で通算加入者等期間が10年未満の場合等、60歳から受給することができないケースもあります。)

また、2022年5月からDCへの加入要件が見直され、企業型DCには原則69歳まで、個人型DC(以下、「iDeCo」)には原則64歳まで加入可能となります。この改正に伴い、60歳前までの加入期間を有しない場合は、加入者となった日から5年経過したときに老齢給付金の請求ができることとなります。

<図表4> DCにおける老齢給付金の受給開始時期



(出所) 第11回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 参考資料1より抜粋

(2) DCの老齢給付金を受給した場合・公的年金を繰上げた場合の注意点

改正により企業型DCまたはiDeCoの加入要件を満たした場合であっても、企業型DCの老齢給付金を受給した場合は企業型DCに、iDeCoの老齢給付金を受給した場合はiDeCoにそれぞれ再加入することはできません。また、公的年金を繰上げ受給した場合も、iDeCoに加入できなくなります。

(3) 脱退一時金の受給要件の見直し(2022年5月施行)

日本国籍を有しない方が帰国するときの脱退一時金の受給要件が緩和されることになりました。

DCの資産は原則60歳まで引き出すことはできませんが、現行制度では、例外的に国民年金の「保険料免除者であること」を前提として、iDeCoからの脱退一時金の受給(中途引き出し)が認められています。しかし、日本国籍を有しない方が帰国する場合、そもそも日本の年金制度から外れてしまうため保険料免除者になることができません。

法改正後は、脱退一時金の受給要件の前提が「国民年金の被保険者になれないこと」となるため、60歳未満の日本国籍を有しない方が帰国する場合は、以下の要件を満たしていればiDeCoの脱退一時金を受給できるようになります。

- ・通算掛金拠出期間が5年以下または個人別管理資産額が25万円以下であること
- ・企業型DCの加入者でないこと
- ・iDeCoの加入者になれないこと
- ・障害給付金の受給権者でないこと
- ・資格喪失後2年以内であること

また、企業型DCからの脱退一時金の受給は個人別管理資産額が1.5万円以下であることという要件がありますが、法改正後は個人別管理資産額が1.5万円超であっても、iDeCoからの脱退一時金の受給要件を満たせば、iDeCoに移換することなく企業型DCから直接脱退一時金の受給ができるようになります（iDeCoの加入者・運用指図者でない場合）。なお、手続きは資格喪失後6ヶ月以内に行う必要があります。

5. おわりに

今回の改正による公的年金・DCの受け取り開始時期の選択肢の拡大で、公的年金とDCの受け取り方の組み合わせのバリエーションが更にひろがります。また、2021年4月より65歳から70歳までの高齢者就業確保措置が努力義務化されたことにより、70歳まで働ける環境が整いつつあります。いつまで働くのか、いつから年金を受給するのかなど、個人の選択肢が増えたことにより、迷ってしまう方も多いのではないのでしょうか。年金は一度受給を開始するとやり直しができないため、慎重な判断が必要と言えます。

公的年金は65歳時点で受給開始年齢を決定しなければいけない制度ではありません。たとえば65歳になったときに収入があり、受給開始をするか繰下げするか決定できない場合は、一旦受給を開始しない（意思表示しない）でそのままにしておくことも可能です。

その後70歳まで働いてから受給しようとする場合、繰下げ受給を選択して42%増額された年金を受給することも可能ですし、そのときにまとまった金額が必要であれば繰下げせずに5年分の年金を一括で受給し、以降増額のない年金額を受給することも可能です。なお、一括で受給する場合には、本来受給するはずであった年度の所得として修正申告する（税金が再計算される）ことになります。

また、DCの受け取りについては、退職所得控除枠が大きいという理由により、一時金での受け取りを選択する方もいらっしゃるようですが、公的年金の繰下げをすることで、税制上有利にDCの年金受け取りができるケースも考えられます。たとえば、60歳以降も働いて70歳になったときに公的年金の繰下げ受給をしようとする場合、60歳から69歳までの公的年金等控除の非課税枠を公的年金で使わないため、DCの年金受け取りに当該控除枠を活用できるからです。

年金の繰上げ・繰下げについては損益分岐点についてよく議論されますが、損をするか得をするかは結果論に過ぎないため、損得にとらわれすぎず、経済的に安定した生活を送れるように年金制度のご活用をご検討ください。

【ご留意いただきたいこと】

弊社は税金や公的年金の受給に関して指導する立場にはありません。また、本稿の内容は概論であり、公的年金についてはその他詳細な条件があります。税金に関しては税理士などの専門家に、また公的年金についての詳細または具体的なご相談は年金事務所などにお問合せくださいますようお願い申し上げます。

<ご参考資料>

年金制度改正法の概要（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html

社会保障審議会 企業年金・個人年金部会（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_163664_00006.html

（年金業務部 確定拠出年金室 妻鹿 華代子）

労働協約等と確定給付企業年金規約の関係

今月のコラムは、確定給付企業年金制度（DB制度）を実施しているお客さまを担当する、とある信託銀行新人担当者「Aさん」と、その上司「B課長」との労働協約等^(※)と確定給付企業年金規約（DB規約）の関係に関するディスカッションです。

(※) ここでいう「労働協約等」とは、確定給付企業年金法施行規則（平成14年厚生労働省令第22号）第1条第1号で「確定給付企業年金の加入者（以下「加入者」という。）について適用される労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）」と定められているとおり、就業規則だけでなく給与規程や退職金規程なども含めた用語として使用しているものです。

Aさん：先程、規約型DB制度を実施するお客さまのところに訪問して参りました。お客さまによると、今年の7月1日から人事体系の再編により新たな職種Dを新設するそうです。この職種Dの社員は、DB制度に加入している職種Cの一部の社員が職種変更したものであり、職種Cの社員に適用されているC就業規則とは別に、D就業規則が適用されるそうです。職種Dの社員は引き続きDB制度の加入者だそうですが、お客さまにDB規約の変更が必要かどうかを尋ねられ、DB規約の変更は必要だと伝えようとしたのですが、法的根拠をうまく説明できそうになかったので、一度確認してから回答させていただきますとお客さまに申し上げました。

B課長：職種Dになる社員は引き続きDB制度の加入者なんだよね？だとすると7月1日からの人事体系の再編による、DB制度の加入者の範囲の変更に該当するため、行政宛の規約変更手続きが必要になる旨をお客さまに案内すればいいと思うよ。

Aさん：実際どのような規約変更が必要になるのですか？

B課長：一例としてDB規約の「加入者」の条文を例に挙げると、(表1)にあるような内容に変更する必要があるね。

(表1)【DB 規約変更(新旧対照条文)】

新	旧
<p>(加入者) 第3条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者（法第2条第3項に規定する厚生年金保険の被保険者をいう。）のうち、実施事業所のC就業規則（令和〇年〇月〇日現在において効力を有するC就業規則をいう。）第〇条に規定する社員及び実施事業所のD就業規則（令和〇年〇月〇日現在において効力を有するD就業規則をいう。）第〇条に規定する社員とする。</p>	<p>(加入者) 第3条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者（法第2条第3項に規定する厚生年金保険の被保険者をいう。）のうち、実施事業所のC就業規則（令和〇年〇月〇日現在において効力を有するC就業規則をいう。）第〇条に規定する社員とする。</p>

Aさん：なるほど、わかりました。ありがとうございます。ところで、今ふと思ったのですが、DB制度の「加入者」を労働協約等からわざわざ引用する必要はあるのでしょうか？

B課長：それはだね、「加入者」を確定給付企業年金法第25条第1項で次のように定めているから当然必要になるんだよ。

「実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者は、加入者とする。」

このように、DB制度では被保険者すべてを加入者とするのが原則なんだ。しかしそれだと、加入者の範囲を一定の範囲にしたい場合にどうするかが問題になるよね。そこで、同条第2項において、次のように定めている。

「実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者が加入者となることについて規約で一定の資格を定めたときは、当該資格を有しない者は、前項の規定にかかわらず、加入者としない。」

この「一定の資格」の具体的なものの一つとして、次のものが挙げられている。

(表2)

<p>①「一定の職種」</p> <p>「一定の職種」に属する従業員のみ加入者とすること。この場合において、「職種」とは、研究職、営業職、事務職などの労働協約又は就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）において規定される職種をいい、これらの職種に属する従業員に係る給与及び退職金等の労働条件が他の職種に属する従業員の労働条件とは別に規定されているものであること。</p>

【出所】厚生労働省年金局長通知「確定給付企業年金制度について(平成14年3月29日年発第0329008号)」より抜粋

A さ ん:なるほど!だから、DB規約では労働協約等を引用しなければならないんですね。今回のように、それまでDB規約で引用していなかった新たな労働協約等を定める場合は、DB規約の変更が必要だということはわかりました。しかし、DB規約にもともと引用されていた労働協約等が変更された場合も規約変更が必要となるのでしょうか。一度引用していれば、もう変更する必要がないように思うのですが。

B 課 長: (表1) をもう一度見てごらん。就業規則の後ろにカッコ書きがあるよね。例えば、「C就業規則(令和〇年〇月〇日現在において効力を有するC就業規則をいう。)」というように。労働協約等は必要がある度に改定されるよね。例えば法改正があれば、それに即した労働協約等に変更する必要がある。給与水準等を変更した場合はそれに即した内容に労働協約等を変更する必要がある。それ以外にも諸々の変更があることは想像に難しくないよね。だからDB規約に引用している労働協約等がどのタイミングのものなのかをハッキリさせるために、(令和〇年〇月〇日現在において効力を有する～)と労働協約等の後に追記しているんだ。

A さ ん:よくわかりました。ありがとうございます。ということは、DB規約に引用されている労働協約等が改定される度にDB規約の変更の要否を検討する必要があるということですね。

B 課 長: そうだね。労働協約等を変更しても、その変更に伴うDB規約の変更を行わないと、新しく改定した労働協約等を参照しないから注意が必要だね。例えば、有効日を変更しないまましていると、労働協約等の変更を行ったにもかかわらず、変更内容がDB規約に反映されないことになる。それから、冒頭にも言ったようにDB規約に新たに引用する必要がある労働協約等があれば、当然DB規約の変更をすることを忘れてはいけないよ。

A さ ん: はい、わかりました。ではお客さまには、今回の件について、「新設される職種Dの社員には職種Cの社員に適用されている就業規則とは異なるD就業規則が適用されることから、DB規約の加入者の範囲に関する条文等を変更する必要があるため、今回の人事体系の再編によるDB規約の変更は必要です。」とお伝えします!

今後お客さまから労働協約等の変更や新設のお話があった場合、DB規約の変更が必要かどうか、よく吟味した上でお客さまに案内するようにいたします。

(年金業務部 申請契約グループ 宇野 匡範)

企業年金ノート 2021(令和3)年6月号 No.638

編集・発行: 株式会社りそな銀行 年金業務部 年金信託室 りそな年金研究所

〒540-8607 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1

TEL: 06-6268-1830 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCoのお客さま): <https://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>

りそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.secure.force.com/>

確定拠出年金スタートクラブ: <https://dc-startclub.com/>