

## りそな年金研究所

## 企業年金ノート

【本 題】企業年金制度と老後のライフプランについて ..... P1

## 企業年金制度と老後のライフプランについて

## 1. はじめに

この記事をお読みの方の多くは、企業年金制度（確定給付企業年金（DB）や企業型の確定拠出年金（企業型DC）等）の実務に携わっておられることと思います。

企業年金制度は、従業員（加入者）に安定した老後を過ごしていただくことを目的の一つとして実施している場合も多くあります。事業主から加入者に対して、加入中や退職時に適切なアドバイスや情報提供を行うことにより、採用している企業年金制度の存在の意義を感じていただけるとともに、定年退職後の安心感を実感いただけるのではないかと思います。

そこで今回は、定年退職者が定年後のライフプランを検討する際の参考として、事業主がどのようなアドバイスや情報提供を行うことが効果的なのかについて説明します。

## 2. 現在の高齢者の状況について

社会保障審議会年金部会において、我が国の高齢者の状況が示されており、その中からいくつか参考となるデータを紹介します。

## (1) 65歳時点での平均余命

〈図表1〉は、65歳時点での男女別平均余命の推移です。2020年において65歳を迎えられる方の平均余命は、男性が約20年で女性が約25年となっており、今後もさらに伸びていくと予想されます。あくまで平均余命ではありますが、男性であれば約85歳、女性であれば約90歳まで平均して存命ということになります。

〈図表1〉65歳時点の平均余命の推移

	1960年	1980年	2000年	2020年
男性	11.62年	14.56年	17.54年	19.97年
女性	14.1年	17.68年	22.42年	24.88年

(出所) 第8回社会保障審議会年金部会(2023年10月24日) 資料1を基に作成。

## (2) 60歳以上の就業率

〈図表2〉は、2022年時点での60歳以上の高齢者の男女別就業率です。ここでいう「就業率」とは、各年齢階級の人口に占める就業者の割合を指し、60～64歳では、男性は約84%、女性は約63%であり、65～69歳では、男性は約61%、女性は約41%となっていることから、高齢者の多くは男女ともに何らかの形で就業していることが分かります。なお、この率は男女とも上昇傾向にあり、特に女性の上昇が大きく、今後男女の高齢者の就業率の差は縮まっていくものと考えられます。

〈図表2〉60歳以上の高齢者の就業率(2022年)

	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
男性	83.9%	61.0%	41.8%	16.7%
女性	62.7%	41.3%	26.1%	7.3%

(出所) 第8回社会保障審議会年金部会(2023年10月24日) 資料1を基に作成。

### (3) 60歳代の一般労働者の平均賃金

〈図表3〉は、2022年時点での全年齢および60歳代の一般労働者の平均賃金です。ここでいう「一般労働者」とは、常用労働者（期間を定めずに雇われている労働者または1か月以上の期間を定めて雇われている労働者）のうち、短時間労働者を除いたものを指します。定年延長等の流れもあり、特に近年は、男女とも60歳代前半の賃金は上昇傾向にあります。

〈図表3〉全年齢および60歳代の一般労働者の平均賃金(2022年)

	全年齢	60～64歳	65～69歳
男性	37.7万円	34.2万円	29.0万円
女性	27.6万円	24.8万円	22.4万円

(出所) 第8回社会保障審議会年金部会(2023年10月24日) 資料1を基に作成。

### (4) 現在の高齢者の状況について(まとめ)

ここまで、平均余命・就業率・平均賃金の状況について紹介しました。

こういった、平均余命が伸びてきたことや、60歳以上の方の就労や賃金等の経済面のデータから見ても、高齢期の過ごし方が変化してきているものと考えられます。

すなわち、従来でいうところの「定年 イコール リタイア」という状況ではないと考えられることから、定年によって企業年金からの給付が開始される時期は、必ずしもリタイアの時期と同じではないということも意識しておく必要があるのではないのでしょうか。

## 3. 高齢者世帯の老後生活費について

次に、高齢者世帯の老後生活費について、統計調査の内容を見ていきたいと思います。

実際の収支は、もちろん個人ごとに異なるものですが、平均としてどのくらいの収支があるのかといった点を押さえておくことも重要です。

### (1) 高齢者世帯の家計収支の動向

直近の調査(2023年)における高齢者世帯の家計収支〈図表4〉を見ると、夫婦高齢者無職世帯では、実収入244,580円に対し、実支出(消費支出と非消費支出の合計)282,497円で、毎月37,916円の不足、高齢単身無職世帯では、実収入126,905円に対し、実支出(消費支出と非消費支出の合計)157,673円で、毎月30,768円の不足となっています。実際の生活では、このような不足額を補うために、自らの蓄え等を取崩すなどしていると思われます。

〈図表5〉は年齢階級別の家計収支について調査したものです。

これを見ると、実収入については公的年金等の安定的な収入を除いて減少するものの、消費支出・非消費支出とも高齢になるにつれて減少し、支出が収入の減少以上に少なくなっていくため、不足額は若干小さくなっていることが分かります。

<図表4> 夫婦高齢者無職世帯および高齢単身無職世帯の家計収支(2023年)

	夫婦高齢者無職世帯※1		高齢単身無職世帯※2	
	月平均額 (円)	構成比	月平均額 (円)	構成比
<b>実収入合計</b>	<b>244,580</b>	<b>100.0%</b>	<b>126,905</b>	<b>100.0%</b>
うち社会保障給付	218,441	89.3%	118,230	93.2%
<b>実支出合計</b>	<b>282,497</b>	<b>—</b>	<b>157,673</b>	<b>—</b>
<b>うち消費支出</b>	<b>250,959</b>	<b>100.0%</b>	<b>145,430</b>	<b>100.0%</b>
食料	72,930	29.1%	40,103	27.6%
住居	16,827	6.7%	12,564	8.6%
光熱・水道	22,422	8.9%	14,436	9.9%
家具・家事用品	10,477	4.2%	5,923	4.1%
被服および履物	5,159	2.1%	3,241	2.2%
保健医療	16,879	6.7%	7,981	5.5%
交通・通信	30,729	12.2%	15,086	10.4%
教育	5	0.0%	0	0.0%
教養娯楽	24,690	9.8%	15,277	10.5%
その他	50,839	20.3%	30,821	21.2%
うち交際費	24,230	9.7%	15,990	11.0%
<b>うち非消費支出</b>	<b>31,538</b>	<b>—</b>	<b>12,243</b>	<b>—</b>
直接税	13,090	—	6,437	—
社会保険料	18,435	—	5,799	—
<b>実収入－実支出</b>	<b>▲37,916</b>		<b>▲30,768</b>	

※1 夫婦高齢者無職世帯は、65歳以上の夫婦のみの無職世帯

※2 高齢単身無職世帯は、65歳以上の単身無職世帯

※3 集計の関係上、各項目の合計値は必ずしも一致しない。

(出所) 総務省統計局「家計調査報告(家計収支編)」(2023年平均)を基に作成。

<図表5> 2人以上の世帯のうち65歳以上の無職世帯の家計収支(2023年) (単位:円)

	世帯主の年齢階級			
	65歳以上	65～69歳	70～74歳	75歳以上
<b>実収入合計</b>	<b>255,973</b>	<b>296,122</b>	<b>267,508</b>	<b>239,727</b>
うち社会保障給付	203,305	209,362	210,079	198,376
<b>実支出合計</b>	<b>286,176</b>	<b>336,752</b>	<b>303,054</b>	<b>264,367</b>
<b>うち消費支出</b>	<b>252,928</b>	<b>293,903</b>	<b>268,095</b>	<b>234,521</b>
<b>うち非消費支出</b>	<b>33,248</b>	<b>42,849</b>	<b>34,959</b>	<b>29,846</b>
<b>実収入－実支出</b>	<b>▲30,203</b>	<b>▲40,630</b>	<b>▲35,546</b>	<b>▲24,640</b>

※ 2人以上の世帯のうち65歳以上の無職世帯は、世帯主が65歳以上の無職世帯

(出所) 総務省統計局「家計調査報告(家計収支編)」(2023年平均)を基に作成。

## (2) 高齢者世帯の老後生活費について(まとめ)

(1)で説明したとおり、統計上は、老後の収支は総じて不足する結果となっています。

また、今後インフレが続くとの予測もあることから、その影響についても考慮することが必要です。

まず、支出の面について考えてみると、特に消費支出は増加していくことも想定されます。

一方、収入の面については、増加する不足に対応するためには、就労等により賃金を得るという手段のほか、公的年金もマクロ経済スライドによる調整があるものの、原則として賃金や物価が上がると購買力を維持する方向に年金額が改定される仕組みとなっています。老後のライフプランを考える上で、「定年退職後も何らかの形で就労を続けるのか」、「公的年金はいつから受給するのか」、「自身の希望する老後の生活水準に対して収入が不足することが見込まれる場合、その手当てをどうするのか」といったことと合わせて、企業年金制度からの給付をどのように選択するのかを検討することが重要です。

#### 4. 年金・一時金を選択した具体的事例の考察

企業年金制度からの給付の受け取り方は、（企業年金制度ごとの規約の定めにより違いはありますが）「年金で受け取る」か「一時金で受け取る」か、定年退職者自身が選択することが一般的です。

ここまでの内容を踏まえて、定年退職者を例として、企業年金制度から「年金で受け取る場合」や「一時金で受け取る場合」などのいくつかのパターンを設定し、定年後の収支がどうなっていくのかについて、誌面の都合上限定的な条件とはなりますが、考察してみたいと思います。

##### (1) 公的年金や企業年金などからのモデル受取額

モデル受取額を〈図表6〉の通りとしていくつかのシミュレーションを実施することとします。

〈図表6〉各シミュレーションの前提となるモデル受取額

制度	年金を選択した場合		一時金を選択した場合	
	65歳支給開始		65歳支給	70歳支給
DB	5年確定年金の場合：年191万円 10年確定年金の場合：年101万円		900万円	—
企業型DC	20年分割受取の場合：年63万円		1,000万円	1,131万円
退職一時金	500万円			
公的年金	年270万円 (本人年180万円：配偶者年90万円)			

上記のモデル受取額とした前提条件は、以下の通りです。

##### 【公的年金の額】

夫婦2人の世帯、専業主婦（夫）、同年齢で「年270万円」としています。

この金額は、厚生労働省が公表している令和5年度の新規裁定者の平均的な収入（平均標準報酬（賞与含む月額換算）43.9万円）で40年間就業した場合に65歳から受け取り始める年金（老齢厚生年金と夫婦2人分の老齢基礎年金（満額））の給付水準を参考にしています。

なお、自身の将来の公的年金見込額については、日本年金機構から送付される「ねんきん定期便」または「ねんきんネット」や、厚生労働省の「公的年金シミュレーター」を活用して、将来の公的年金見込額や後述の支給繰下げした場合の増額見込額等を確認していただくことが可能です。

##### 【DB・企業型DC・退職一時金の額】

厚生労働省「就労条件総合調査」による定年退職者の平均退職給付額をモデルとして、勤続35年の一時金総額を参考に2,400万円としています。

DBや企業型DCへの移行割合により内訳は変動しますが、今回のケースでは弊社総幹事先の平均的なケースを用い、DBの一時金を900万円、企業型DCの一時金を1,000万円（運用益2.5%）、残りを会社からの退職一時金500万円としております。（自助努力でiDeCoに加入されている場合は、iDeCoからも、年金または一時金を受給することが可能ですが、ここでは、DB・企業型DC・退職一時金のみからの受取を前提としています。）

##### (2) 具体的なシミュレーション

ここから、(1)の〈図表6〉として紹介したモデル受取額をベースとして、3つのシミュレーション結果を紹介することとします。

なお、3つのシミュレーション共通で、「60歳定年到達と同時に再雇用、65歳まで就業すること」「退職所得控除の対象期間は35年であること」「65歳以降は公的年金や企業年金からの給付以外の所得はゼロであること」を前提とし、「社会保険料や税金も織り込んだもの」としています。

また、シミュレーション結果の表示とあわせて、85歳まで存命とした場合の手取額をお示しし、公的年金のみの収入である「年収270万円」から、ゆとりあるセカンドライフが実現できるとされている「老後生活費454.8万円」(\*)までのどのレベルとなるかも合わせて見ていきたいと思えます。

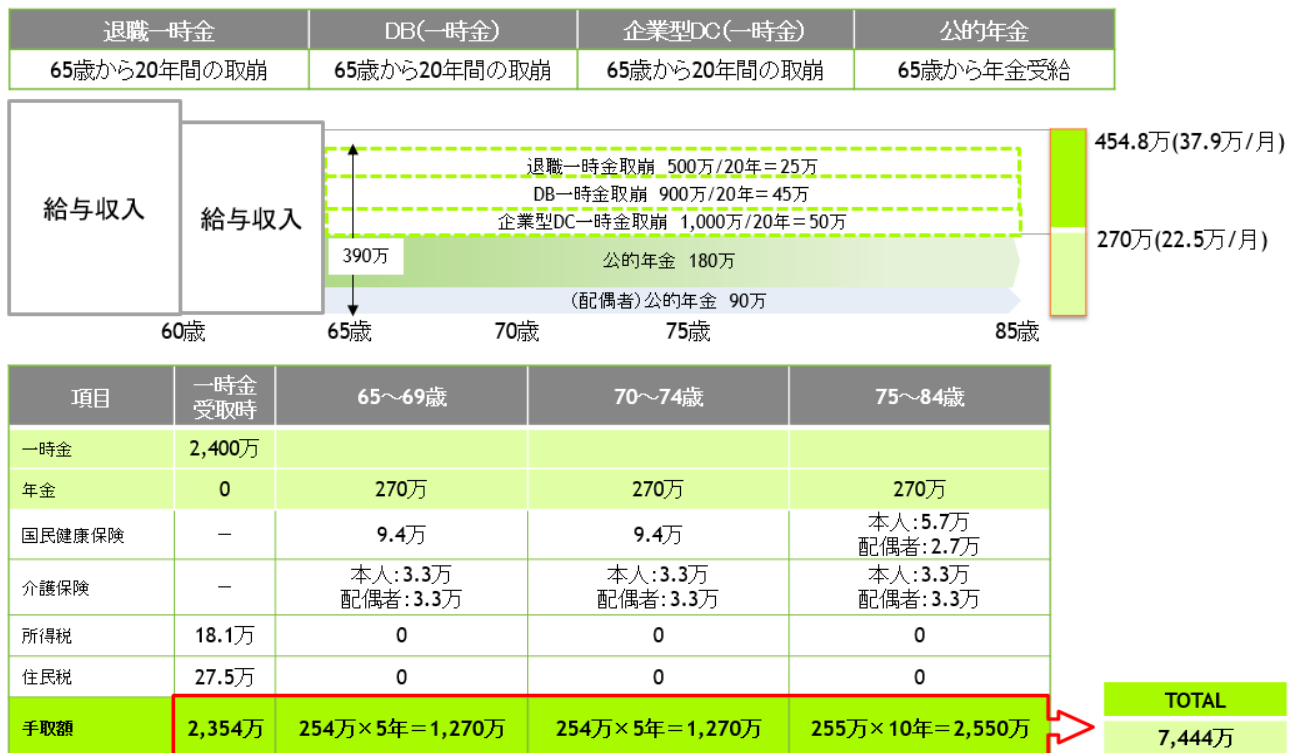
(\*) 生命保険文化センターによる2022（令和4）年度「生活保障に関する調査」より

## 【ケース 1:すべて一時金として受給する場合】

ケース 1 は、就業引退となる 65 歳の時点で、すべてを一時金として受給する場合です。そのモデル受取額は、〈図表 7〉のとおりです。

なお、3つのシミュレーション結果（〈図表 7〉～〈図表 9〉）共通で、「上側の図」は選択したケースにおける収入の推移を表しています。ここで言う「一時金の取崩」とは、受給した一時金を分割取崩していくことを指します。また、「下側の表」は、各年齢階級における「上側の図」の収入に対する社会保険料や税金を控除した後の手取額を表しています。各年齢階級の収入等によって、社会保険料や税金がどのように変化していくかを一定の条件により算出しています。あくまでそれぞれのケースにおける見込額であることをご了承ください。

〈図表 7〉ケース 1:すべて一時金として受給する場合のモデル受取額

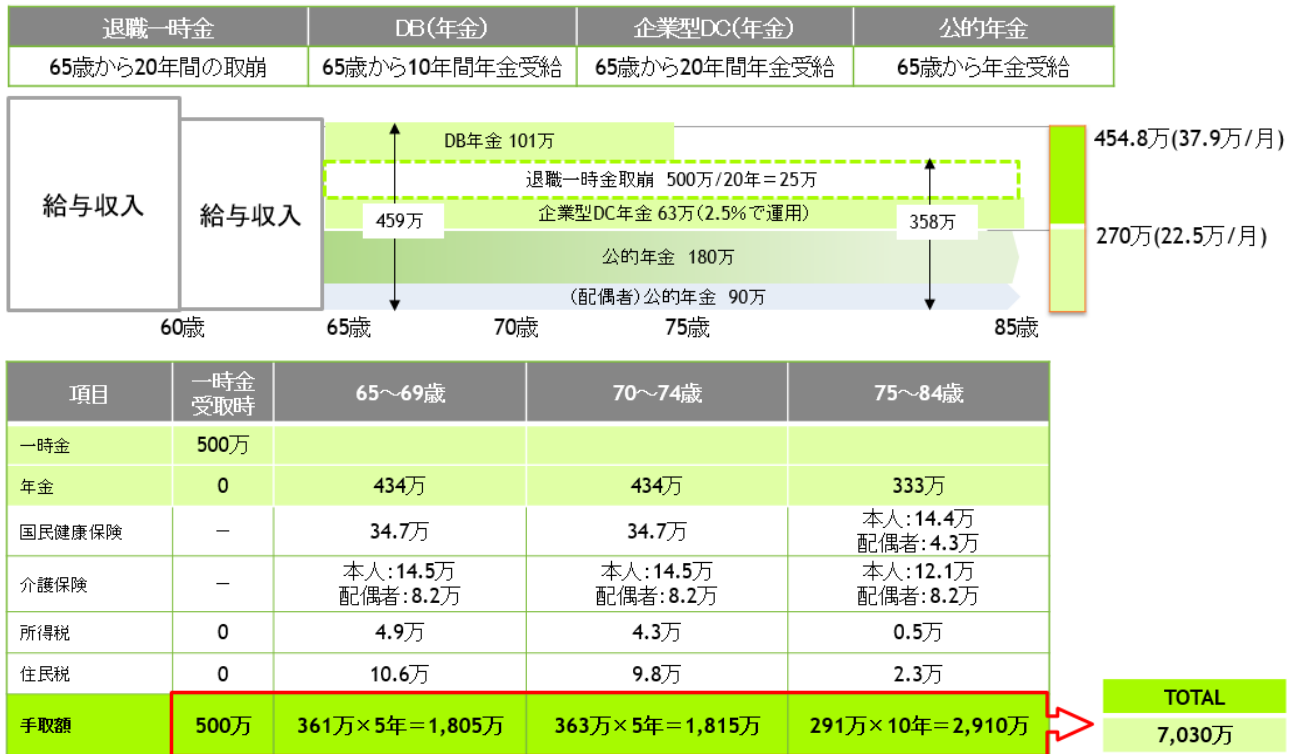


このケースでは、企業年金制度からすべて一時金として受給するため、65歳以降の収入は公的年金のみとなり、社会保険料や税金等の負担が抑えられることとなります。ただし、公的年金の収入で不足する部分を補うため、受給した一時金は貯蓄等で保全し、計画的に取り崩すようにすることが必要です。このケースでは、85歳までに一時金をすべて取り崩していますので、85歳以降の収入は公的年金 270 万円のみとなります。なお、今回のモデルである勤続年数 35 年の場合、退職所得控除額としては 1,850 万円（800 万円+70 万円×（35 年-20 年））ですので、その額を超える一時金については、上表のとおり所得税・住民税が発生します。例えば退職所得控除額の範囲内で一時金を選択し、超える部分については年金を選択するという考え方もあります。

## 【ケース 2:すべて年金として受給する場合】

ケース 2 は、ケース 1 とは対極的に、会社からの退職一時金以外の企業年金制度からの給付を、すべてを 65 歳から年金として受給する場合です。そのモデル受取額は〈図表 8〉のとおりです。

＜図表8＞ケース 2:すべて年金として受給する場合のモデル受取額



このケースでは、企業年金制度からすべて年金として受給するため、65歳以降の収入はケース1と比較して安定する反面、収入が多くなることで社会保険料や税金等の負担が増えることとなります。また、今回の前提としましては、85歳まで存命としておりますが、85歳以降存命の場合の以降の収入は、ケース1と同じとなります。手取額のトータルという側面だけで見ると、ケース1と比較して少なくなるのですが、ケース1の場合、一時金を使ってしまわないようにしっかりと資産管理をすることが必要であり、そのリスクを回避するために安定的な収入を選択するかしないかという個人の考え方にもよるものといえます。

【ケース 3: 公的年金の支給繰下げを活用し企業年金を「つなぎ」で受給する場合】

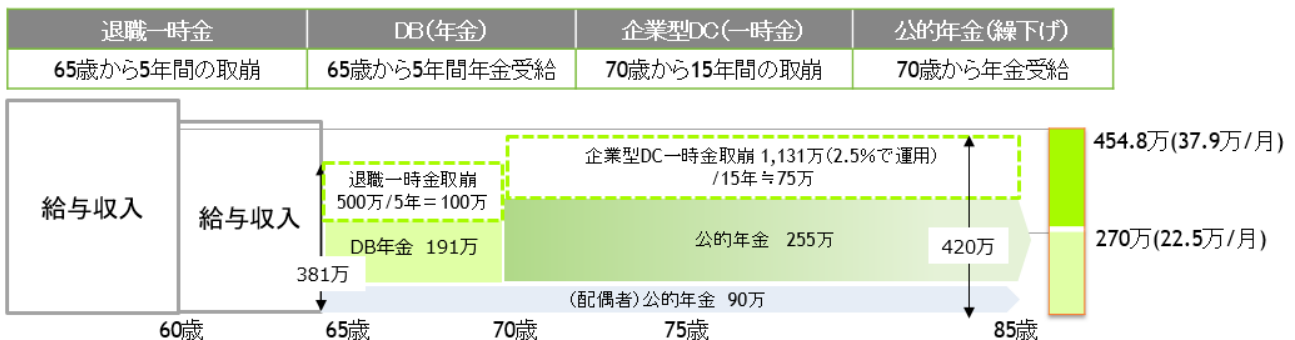
ケース1・2では、「65歳時点で、年金・一時金のどちらを選択するか」という観点のみで比較しましたが、ケース3は、公的年金は支給繰下げ（注）により受給額を増額し安定的な老後の終身保障を充実させて、その繰下げ期間中の収入を企業年金等の私的年金のみとした場合です。そのモデル受取額は〈図表9〉のとおりです。

（注）公的年金の支給繰下げ

公的年金の受給開始年齢は原則65歳ですが、受給開始を最大10年繰下げることができ、繰下げ1か月につき0.7%増額された年金額を受給できます。

具体的に、ケース3では、180万円の公的年金を5年支給繰下げすることにより70歳以降255万円（0.7%×60か月=42%増額）を終身年金として受給できることとなります。

＜図表9＞ケース 3: 公的年金の支給繰下げを活用し企業年金を「つなぎ」で受給する場合のモデル受取額



項目	一時金 受取時	65～69歳	70～74歳	75～84歳	
一時金	1,631万				
年金	0	281万	345万	345万	
国民健康保険	-	10.7万	22.1万	本人:15.8万 配偶者:4.4万	
介護保険	-	本人:4.8万 配偶者:4.8万	本人:12.1万 配偶者:8.2万	本人:12.1万 配偶者:8.2万	
所得税	0	0	0.8万	1.1万	
住民税	0	0	2.8万	3.4万	
手取額	1,631万	261万×5年=1,305万	299万×5年=1,495万	300万×10年=3,000万	TOTAL 7,431万

このケースは、「2.現在の高齢者の状況について」で説明のとおり、平均余命の伸長や高齢者の就業状況等から、前述のとおり公的年金を支給繰下げにより増額させるものです。

一時金は退職所得控除の範囲内で受け取り、残りを65歳から70歳までの公的年金支給繰下げ期間中の収入として、企業年金（このケースではDB）から年金として受給します。この結果、85歳以降の収入は345万円と、ケース2と比較して75万円増加しています。上図では本人の公的年金を支給繰下げしており「長生きリスク」に備える考え方といえます。さらに余裕があれば配偶者の公的年金も支給繰下げすることにより、文字どおり「厚生年金保険」としての保険の役割が十分に発揮されます。なお、今回はDBを5年確定年金で受け取ることとした結果、ケース2と比較した場合、65歳から69歳にかけての社会保険料や税金等の負担が抑えられています。

ケース3に限らず一般的なDBでは60歳支給開始10年確定年金のみの制度が多く、その場合この選択肢が取れません。今後制度の見直しを行う場合、繰下げ規定の新設や支給期間の選択肢の追加を検討することも必要と考えます。

ちなみに公的年金の支給繰下げについての受給状況の推移は〈図表10〉のとおりです。支給繰下げを利用される方の割合は、徐々に増加していますが、全体における割合としては2%程度となっています。

〈図表10〉老齢厚生年金 70歳の受給権者における繰下げ受給状況の推移

	70歳	うち、繰下げ受給していた者	
	老齢厚生年金受給権者	人数	割合
2018年度末	1,767,764人	21,790人	1.2%
2019年度末	1,739,862人	25,314人	1.5%
2010年度末	1,583,026人	25,698人	1.6%
2021年度末	1,459,914人	28,548人	2.0%
2022年度末	1,380,129人	29,339人	2.1%

※ 2022年4月以降、上限は75歳に引き上げられています

（出所）厚生労働省年金局「令和4年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」を基に作成。

なお、公的年金の支給繰下げについては、支給繰下げを利用した場合に必ず増額になるものではないことを理解しておく必要があります。例えば働きながら老齢厚生年金を受ける（在職老齢年金）場合、基本月額（老齢厚生年金（年額）を12で割った額）と総報酬月額相当額（毎月の賃金（標準報酬月額）+1年間の賞与（標準賞与額）を12で割った額）の合計額が、50万円（2024年度）を超える場合、老齢厚生年金が支給停止（全部または一部）されることとなります。〈図表11〉

〈図表11〉支給停止額の計算方法（2024年度）

$$\text{支給停止額} = (\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 50 \text{万円}) \times 1/2 \times 12$$

この在職老齢年金制度により老齢厚生年金が支給停止（全部または一部）される方については、在職支給停止相当分は支給繰下げによる増額の対象とならないため、支給繰下げの利用について留意いただく必要があります。参考までに厚生労働省年金局の調べによると、2021年度末時点で65歳以上の在職老齢年金受給権者287万人のうち支給停止対象者は49万人（17%）となっております。

### (3) 年金・一時金を選択した具体的事例の考察(まとめ)

年金と一時金をどう選択するのが良いかということについて「唯一絶対の正解」は存在しないことは、過去の弊社「企業年金ノート」でもお伝えしてきましたが、正解がないことから企業年金の実務に携わっている皆様は「年金か一時金か」を、ただ選択してもらうといった事務的な対応に陥りがちな面もあるのではないかと思います。

例えば、ケース3で紹介している「公的年金の支給繰下げ」は、損か得かといった論点のみで解説されるのをよく見ます。しかしながら「75歳」などの一定年齢までの「総受取額を最大化」することに重きを置いて考えるのか、各年齢期に「安定した収入を確保すること」に重きを置いて考えるのか、など、優先事項は人それぞれなのではないかと思います。

また、今回のシミュレーションにはありませんが、最近社会保障審議会で話題に挙がる、いわゆる「W (Work Longer : 長く働く) P (Private Pensions : 企業年金等の私的年金を活用する) P (Public Pensions : 公的年金の受給開始年齢を繰り下げて、受給額を増やす)」と呼ばれる考え方があります。これは就労できるうちはできるだけ長く給与所得で生計を立て、公的年金は「長生きリスク」に備える保険として支給繰下げにより受給額を増額し安定的な老後の終身保障を充実させて、その繰下げ期間中の収入を企業年金等の私的年金でつなぐというものです。65歳以降の就労も視野に入れると、より高齢期の安定した収入が確保できます。

今回のシミュレーションでは、保有自己資産については考慮しておりません。老後のライフプランについては個人ごとに状況が異なり、またご本人の考え方も違うため、画一的な案内を行うことは難しいですが、企業年金制度加入のメリットを最大限に活用していただくために、自社の企業年金制度の内容だけでなく、公的年金の仕組みや社会保険料・税金等の内容についてもしっかりとアドバイスをしていただくことが肝要といえるでしょう。

## 5. 結びにかえて

退職所得控除について、政府は2023年度の「骨太の方針」(経済財政運営と改革の基本方針)の中で、「退職所得課税制度の見直し」を示しております。現在の退職金に対する税金は、特に勤続期間が20年を超えると退職金に対する税負担が少なくなる仕組みですが、転職が一般化した今の時代には労働市場の移動(転職)を阻害、さらには成長分野への労働移動の円滑化への弊害となっているという趣旨によるものです。2024年度の税制改正には盛り込まれなかったものの、近い将来見直しされる可能性があります。見直しされる内容によっては、今回説明した内容の前提が変わることとなりますので、今後の動向についても注視していく必要があります。

また、2025年の年金法改正に向けて、在職老齢年金制度について、高齢者の就労促進へ向け見直しの議論がされる予定であり、見直しが行われれば、働きながら公的年金の支給を繰り下げるといった選択肢がより有効なものになるでしょう。

企業年金の実務に携わっている皆さまにおかれましては、このような改正の動向も確認しながら、従業員(加入者)の定年退職後の安定した老後のライフプランについて適切なアドバイスや情報提供を行うよう気を付けていただければと思います。

(信託年金営業部 インサイドビジネス室 須江 崇)

【ご参考】本文で引用している各種資料掲載のURL

社会保障審議会(年金部会)(厚生労働省ホームページ)	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_126721.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_126721.html</a>
家計調査報告(家計収支編)2023年(総務省統計局ホームページ)	<a href="https://www.stat.go.jp/data/kakei/sokuhou/tsuki/index.html#nen">https://www.stat.go.jp/data/kakei/sokuhou/tsuki/index.html#nen</a>
厚生年金保険・国民年金事業の概況(厚生労働省ホームページ)	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000106808_1.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000106808_1.html</a>
企業年金ノート2015年7月号(No.567)	<a href="https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201507.pdf">https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201507.pdf</a>
企業年金ノート2018年9月号(No.605)	<a href="https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201809.pdf">https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201809.pdf</a>
企業年金ノート2018年10月号(No.606)	<a href="https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201810.pdf">https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201810.pdf</a>

※今月号の「りそなコラム」は、都合により休載させていただきます。

企業年金ノート 2024(令和6)年5月号 No.673

編集・発行: 株式会社りそな銀行 信託年金企画部 りそな年金研究所  
〒540-8610 大阪府大阪市中央区備後町2-2-1  
TEL: 06-6268-1750 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行(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.my.salesforce-sites.com>