

年金

保険

税金

2026年版

# 定年前後の しくみと手続き



## ◆ はじめに ◆

「定年」は人生における大きな節目です。「仕事をする」「働く」という観点からすれば、ひとつの大きな目標(ゴール)であり、定年前と定年後では、そのライフスタイルも大きく変わってくることでしょう。また、昨今の労働力人口の減少からも、国による「働き方改革」の実現に向けては、高齢者の就業促進も大きなテーマとされています。定年により会社を退職し、セカンドライフを迎えられる方、会社の継続雇用制度によっては定年後も仕事を続けられる方なども多くいらっしゃるかと思います。

また令和3年4月からは、高年齢雇用安定法の改正により、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業支援が進んでいます。さらに令和4年4月からは、老齢厚生年金の在職定時改定の導入や60歳以上65歳未満の在職老齢年金の支給停止基準の緩和など、年金を受給しながら働く方の経済基盤の充実が図られています。

いずれの場合であっても、定年前後に発生する手続きは多岐にわたり、特に定年後の生活に直接影響してくるであろう「年金」「雇用保険」「健康保険」「税金」に関しては、制度自体が非常に複雑となっています。

これらの手続きは、定年退職前であれば、会社が代わりに行ってきていたことですが、今後は「ご自身」で確認し、手続きを進めていかななくてはならないことも多くあります。

本冊子では、定年前後においてこれだけは知っておきたい「年金」「雇用保険」「健康保険」「税金」の制度や手続きについて、わかりやすく解説しています。今後定年を迎える、またはすでに定年を迎えられた方々のご参考となれば幸甚です。

著 者

## 定年前後のしくみと手続き[年金・保険・税金]

### 第1章

## 年金

1 年金制度	6
2 60歳台前半の老齢厚生年金	8
3 60歳台後半の老齢厚生年金	10
4 加給年金額	14
5 年金裁定請求のポイント	16
6 繰上げ・繰下げ請求	20
7 年金額の確認方法	22
8 ねんきん定期便・ねんきんネットの活用	23
9 在職老齢年金	24
10 遺族年金	28
11 離婚時の年金の分割	29
12 企業年金の裁定請求	30

### 第2章

## 雇用保険

13 雇用保険制度	34
14 定年後退職した場合の失業給付	38
15 高年齢雇用継続給付	40
16 年金との支給調整のしくみ	42

### 第3章

## 健康保険

17	退職後の医療保険制度	44
18	健康保険の任意継続被保険者	46
19	国民健康保険の被保険者	48
20	家族の扶養に入るには	49
21	退職後の介護保険制度	50
22	75歳以降の後期高齢者医療制度	51

### 第4章

## 税金

23	退職金にかかる税金	52
24	年金にかかる税金	56
25	退職後の確定申告	58
26	退職後の住民税	60

\* コラム：高年齢者雇用安定法の改正 12

\* コラム：被用者年金一元化法 25

\* コラム：マイナンバー 32

\* コラム：雇用保険マルチジョブホルダー制度 36

● 問い合わせ窓口・サイト一覧 62

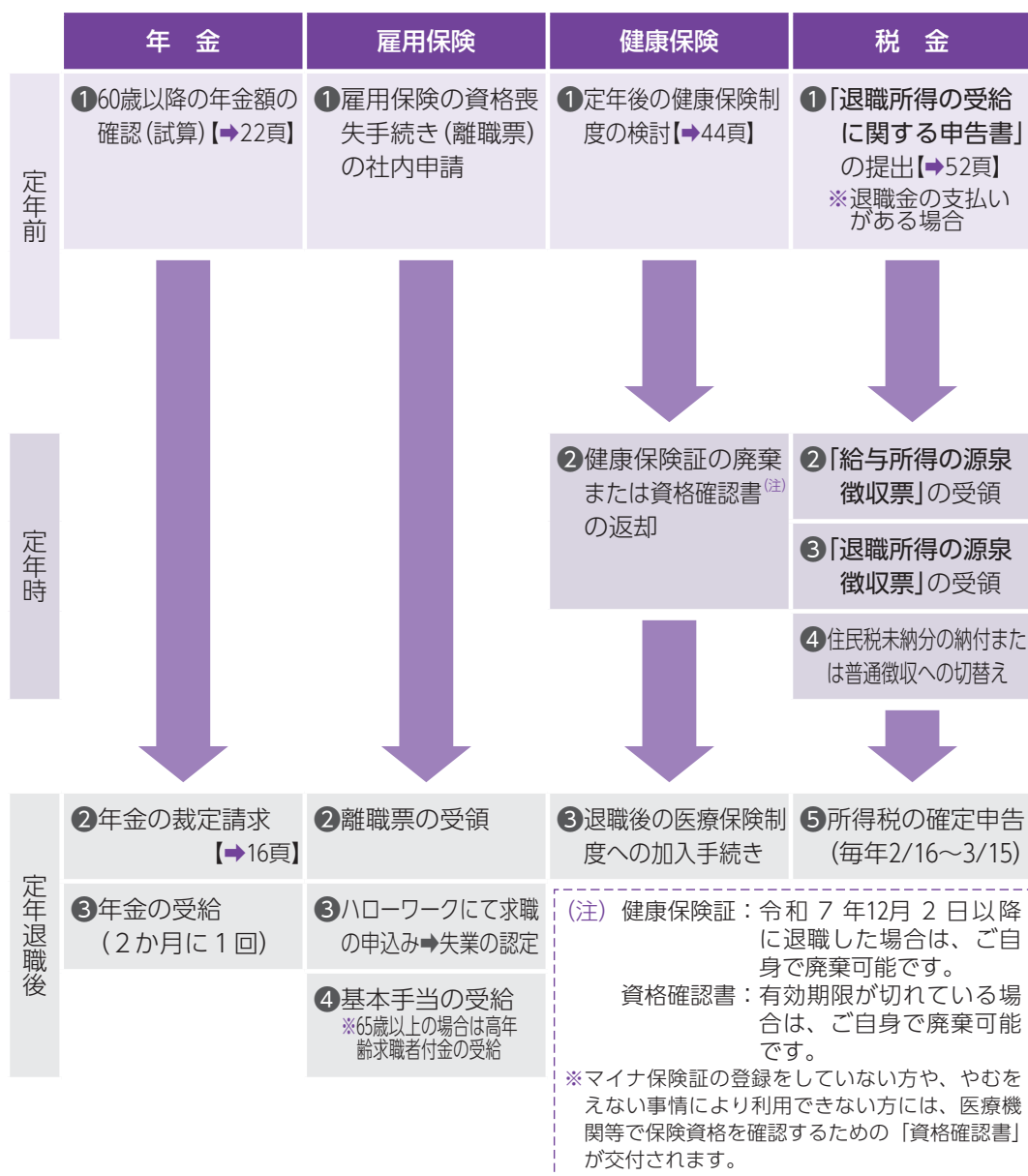
● 定年前後の手続きチェックリスト 63

\*この冊子は、令和8年5月1日現在の法令等によっています。

# 定年退職前後の年金・保険・税

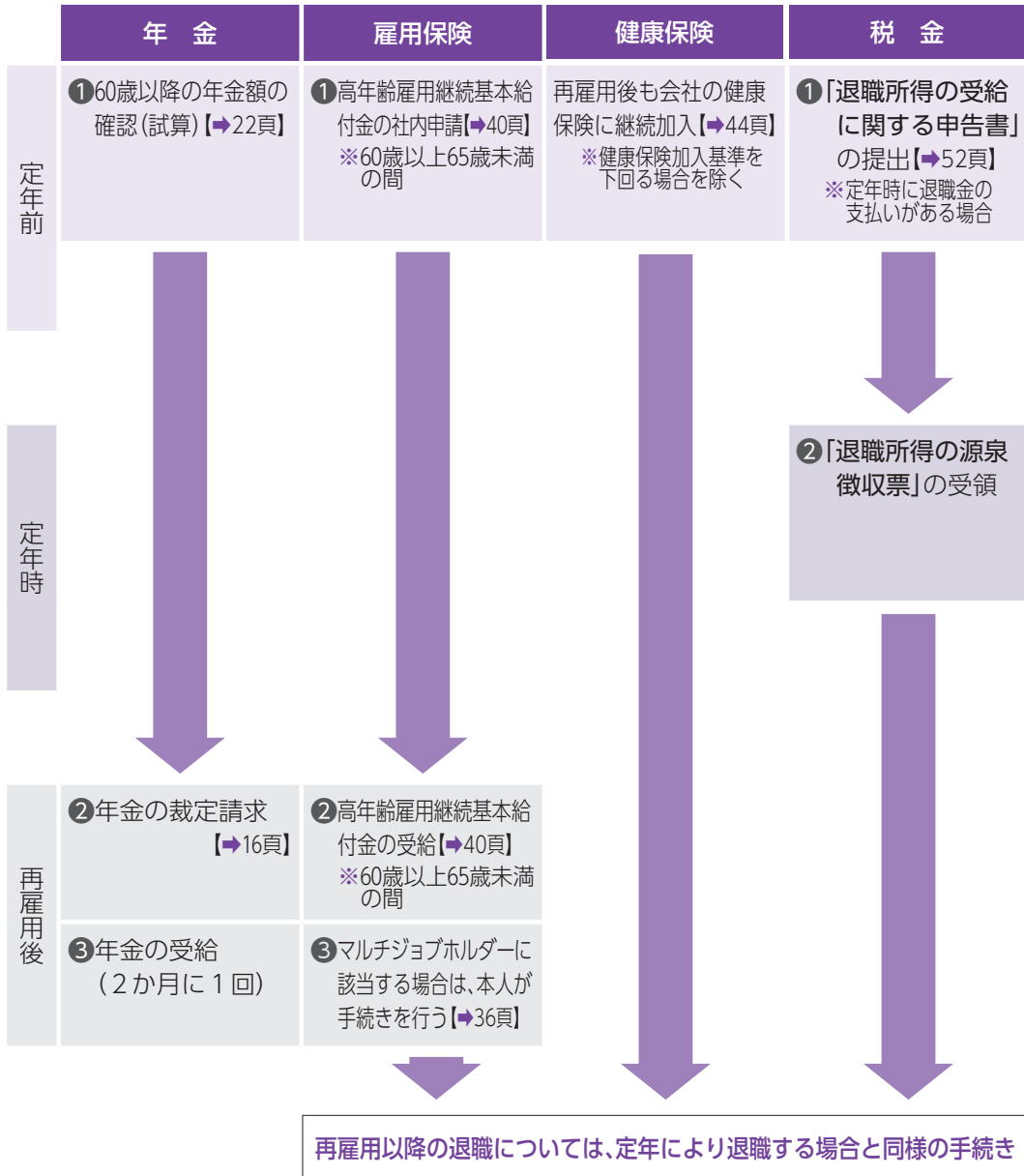
定年退職前後の「年金」「雇用保険」「健康保険」「税金」の主な手続きに関する一般的なスケジュールは次のとおりです。定年により会社を退職する場合（図表1）と、定年後再雇用となる場合（図表2）では、手続きが異なります。

図表1 定年により会社を退職する場合



# 金の主な手続きスケジュール

図表 2 定年後再雇用となる場合



## ポイント!!

- 定年前後の手続きに関する主なスケジュール(流れ)を事前に把握する
- 定年退職と定年後再雇用の場合では手続きが異なるため注意が必要

# 年金

## 1 年金制度

### 1 年金制度の仕組み

我が国の年金制度は大きく分けて3階建ての制度となっており、1階部分が「国民年金」、2階部分が「厚生年金」、3階部分が会社の任意で加入する「厚生年金基金」等となっています（図表3）。

年金の支給要件としては、「老齢」「障害」「遺族」の3つがあります。

### 2 老齢年金

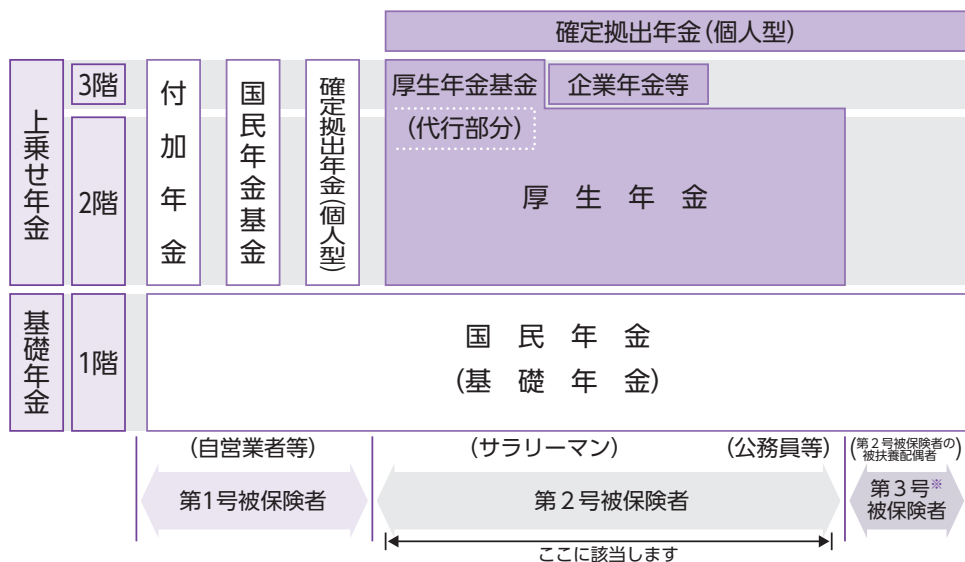
定年前後に関わる年金として代表的なものが「老齢年金」となり、通常、65歳から、国民年金より支給される「老齢基礎年金」、厚生年金より支給される「老齢厚生年金」があります（厚生年金基金に加入している場合に支給される老齢給付もあり）。なお、老齢厚生年金については、生年月日に応じて一定の要件を満たせば65歳未満でも支給される「特別支給の老齢厚生年金」があります。

### 3 受給資格期間

「老齢年金」を受給するには、「10年以上の受給資格期間が必要」となります。受給資格期間は、国民年金保険料の納付済期間・免除期間、合算対象期間<sup>\*</sup>、厚生年金保険への加入期間、第3号被保険者であった期間等があたります。

<sup>\*</sup>主な合算対象期間：日本人であって海外に居住していた期間のうち国民年金保険に任意加入しなかった期間、第2号被保険者としての被保険者期間のうち20歳未満の期間又は60歳以上の期間等。合算対象期間は「カラ期間」として、年金額には反映されません。

図表3 年金制度の体系



※令和2年4月1日より日本国内居住要件が追加されました。海外に居住する方は手続き(届出)により認可される特例があります。詳細は日本年金機構のホームページ等で確認してください。

## ポイント!!

- 定年前後に受給できる代表的な年金には、老齢基礎年金・老齢厚生年金がある
- 老齢年金の受給には、10年以上の受給資格期間が必要

## 2 60歳台前半の老齢厚生年金

### 1 特別支給の老齢厚生年金とは

昭和60年の法改正により、老齢厚生年金の支給開始年齢は60歳から65歳に引き上がりました。一方で、急激な変更緩和やスムーズな引上げを目的に、生年月日に応じた段階的な支給開始年齢の引上げが経過措置として設けられました。この経過措置により、65歳未満の受給権者に対して支給される老齢厚生年金を「特別支給の老齢厚生年金」といいます。

### 2 受給要件と年金の構成

特別支給の老齢厚生年金を受給するためには、次の要件をすべて満たす必要があります。

- ① 60歳以上である
- ② 1年以上の厚生年金保険の加入期間がある
- ③ 老齢基礎年金の受給資格期間（10年以上）を満たしている
- ④ 男性は昭和36年4月1日以前、女性は昭和41年4月1日以前生まれ

特別支給の老齢厚生年金は、「定額部分」と「報酬比例部分」によって構成されており（図表4）、男女ごとに、生年月日に応じた支給開始年齢が定められています（図表5）。ちなみに、令和8年4月1日以降に60歳に達する場合、男女ともに定額部分、報酬比例部分ともに支給はありません。

### 3 年金の支給期間・支給日

支給期間は、年金の受給権が生じた月の翌月から、受給権が消滅した月までとなります。また、年金の支給日は、毎年「2月・4月・6月・8月・10月・12月（偶数月）」の計6回に分けて、各月の前2か月分が支給されることとなります。

図表4 特別支給の老齢厚生年金の構成

60歳	65歳	特別支給の老齢厚生年金 (報酬比例部分…②)	老齢厚生年金
		特別支給の老齢厚生年金 (定額部分…①)	経過的加算
			老齢基礎年金

生年月日に応じて段階的に引上げ

## [年金の計算式]

## ① 新規裁定者 (67歳以下の方)

「1,766円 (令和8年4月分～)」×生年月日に応じた率×被保険者期間の月数  
既裁定者 (68歳以上の方)

「1,761円 (令和8年4月分～)」×生年月日に応じた率×被保険者期間の月数

②  $\left( \frac{\text{平均標準報酬月額}}{\text{報酬月額}} \times \text{生年月日に応じた率} \times \text{被保険者期間の月数} \right) + \left( \frac{\text{平均標準報酬月額}}{\text{報酬月額}} \times \text{生年月日に応じた率} \times \text{被保険者期間の月数} \right)$ 

※物価スライドによる特例あり

図表5 特別支給の老齢厚生年金における段階的支給

生年月日		支給開始年齢	
男性	女性	定額部分	報酬比例部分
昭和16年4月2日～昭和18年4月1日	昭和21年4月2日～昭和23年4月1日	61歳	60歳
昭和18年4月2日～昭和20年4月1日	昭和23年4月2日～昭和25年4月1日	62歳	
昭和20年4月2日～昭和22年4月1日	昭和25年4月2日～昭和27年4月1日	63歳	
昭和22年4月2日～昭和24年4月1日	昭和27年4月2日～昭和29年4月1日	64歳	
昭和24年4月2日～昭和28年4月1日	昭和29年4月2日～昭和33年4月1日	支給なし	
昭和28年4月2日～昭和30年4月1日	昭和33年4月2日～昭和35年4月1日		62歳
昭和30年4月2日～昭和32年4月1日	昭和35年4月2日～昭和37年4月1日		63歳
昭和32年4月2日～昭和34年4月1日	昭和37年4月2日～昭和39年4月1日		64歳
昭和34年4月2日～昭和36年4月1日	昭和39年4月2日～昭和41年4月1日		支給なし
昭和36年4月2日以降～	昭和41年4月2日以降～		支給なし

※公務員は男女とも男性欄参照

\* 出典：日本年金機構 HIP

## ポイント!!

- 「特別支給の老齢厚生年金 (定額部分・報酬比例部分)」の支給開始年齢は、生年月日に応じて段階的に引き上がる
- 特別支給の老齢厚生年金を受給するためには、厚生年金の被保険者期間が1年以上必要となる

## 3 60歳台後半の老齢厚生年金

### 1 65歳以降の老齢年金

65歳以降の老齢年金には、「老齢基礎年金」とその上乗せ部分の「老齢厚生年金」が2階建てで支給されます。65歳前に「特別支給の老齢厚生年金」を受給していた場合、「報酬比例部分」が老齢厚生年金に、「定額部分」が老齢基礎年金に切り替わるイメージです（図表6）。

### 2 受給要件と経過的加算

65歳以降の老齢厚生年金を受給するためには、次の要件をすべて満たす必要があります。

- ① 65歳以上である
- ② 厚生年金保険の加入期間が1か月以上ある
- ③ 老齢基礎年金の受給資格期間（10年以上）を満たしている

なお、65歳前に「特別支給の老齢厚生年金」の定額部分を受給していた場合、厚生年金の被保険者期間のうち20歳未満と60歳以降の期間については、老齢基礎年金の年金額に反映されない等の理由から、当分の間、定額部分の額は老齢基礎年金の額よりも高くなるため、その差額が「経過的加算」として老齢厚生年金に加算されます。

### 3 年金の支給期間・支給日

65歳以降の老齢厚生年金の支給期間についても、60歳台前半の特別支給の老齢厚生年金と同様となり、支給日も毎年偶数月に、各月の前2か月分が支給されます。

図表 6 65歳以降の老齢厚生年金の構成

60歳	65歳
特別支給の老齢厚生年金 (報酬比例部分)	老齢厚生年金
特別支給の老齢厚生年金 (定額部分)	経過的加算
	老齢基礎年金

### 【老齢基礎年金の額】

年金額は満額で新規裁定者(67歳以下の方)は「847,300円(令和8年4月分～)」、既裁定者(68歳以上の方)は「844,900円(令和8年4月分～)」となる。満額が支給されるには、原則として、20歳から60歳まで全期間(40年)について保険料を納める、もしくは厚生年金等の被保険者または第3号被保険者である必要があり、仮に免除月数や未納付月数等がある場合には、その期間に応じて老齢基礎年金は減額される。

### 【老齢厚生年金の額】

「特別支給の老齢厚生年金」の報酬比例部分に相当する額となる。

### 【参考 老齢基礎年金の計算式】

$$847,300 \text{円} \times \left[ \frac{\text{保険料納付済月数}}{\text{加入可能年数}} + \frac{\text{全額免除月数} \times \frac{4}{8}}{\text{加入可能年数}} + \frac{\text{4分の1納付月数} \times \frac{5}{8}}{\text{加入可能年数}} + \frac{\text{半額納付月数} \times \frac{6}{8}}{\text{加入可能年数}} + \frac{\text{4分の3納付月数} \times \frac{7}{8}}{\text{加入可能年数}} \right] + 844,900 \text{円}$$

(40年)加入可能年数×12

※平成21年3月分までの加入期間は、下記「 」のように読み替える。

- ・全額免除 : 4/8 ⇒ 「2/6」
- ・4分の1納付 : 5/8 ⇒ 「3/6」
- ・半額納付 : 6/8 ⇒ 「4/6」
- ・4分の3納付 : 7/8 ⇒ 「5/6」

\* 出典：日本年金機構 HP

なお、この受給資格期間は平成29年8月1日より25年から10年へ短縮されました。10年へ短縮できる場合、日本年金機構より別途年金請求書が送付され、これにより年金事務所等で短縮をするための手続きが必要となります。

## ポイント!!

- 65歳以降の老齢厚生年金と老齢基礎年金は2階建てで支給される
- 65歳以降の老齢厚生年金を受給するためには、厚生年金の被保険者期間が1か月以上必要となる

# 雇用保険

## 13 雇用保険制度

### 1 雇用保険制度とは

雇用保険制度とは、労働者の生活及び雇用の安定、就職の促進を目的に、失業や教育訓練に関する必要な給付を実施するものです（失業等給付）。その他失業の予防や雇用状態の是正、雇用機会の増大、労働者の能力開発と向上、ならびに福祉の増進等を目的とした様々な事業が行われています（二事業）。

### 2 雇用保険の被保険者

雇用保険の被保険者は、下記4つの種類があり、給付内容も異なります。

- ① 一般被保険者（65歳未満で、下記③④の条件に該当しない者）
- ② 高年齢被保険者（65歳以上で、下記③④の条件に該当しない者）
- ③ 短期雇用特例被保険者（季節的に雇用される者）
- ④ 日雇労働被保険者（30日以内の期間あるいは日々雇用される者）

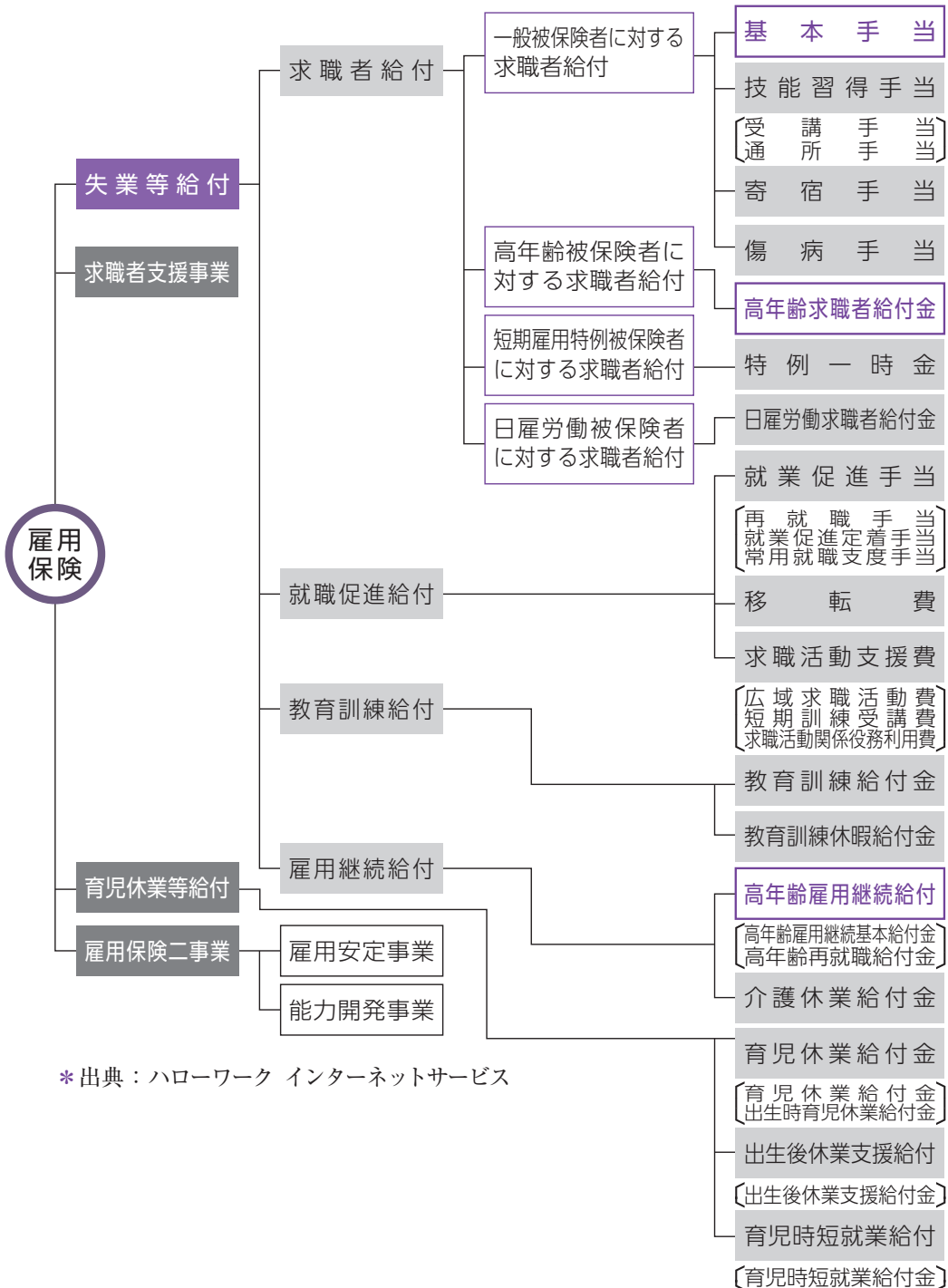
※令和4年1月より、複数の会社で合算して週20時間以上勤務する65歳以上の者についても高年齢被保険者となることが可能となりました（マルチジョブホルダー制度）。

### 3 定年前後の給付内容

雇用保険において定年前後に関わる代表的な給付内容としては、求職者給付の「基本手当（失業給付）」ならびに「高年齢求職者給付金」、雇用継続給付の「高年齢雇用継続給付」があります（図表13）。

上記給付を受けるには、退職後、自らその申請手続きを行う必要があり、申請しなければ受給することはできません。なお、「高年齢雇用継続給付」については、会社に在籍している方を対象としているため、申請は会社を経由して行います。

図表13 雇用保険の給付体系



\* 出典：ハローワーク インターネットサービス

- 雇用保険の失業等給付は、退職時の年齢や被保険者期間により、給付内容（金額・受給期間等）が異なる
- 退職後、基本手当等を受給するには、自ら申請手続を行う必要がある

## 雇用保険マルチジョブホルダー制度

令和4年1月1日より、「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が開始されました。

これまでの雇用保険制度では、雇用保険に加入できる方は、主たる事業所での労働条件として、週所定労働時間20時間以上であり、かつ31日以上雇用が見込まれる等の条件を満たす必要がありました。

これに対して、この「雇用保険マルチジョブホルダー制度」では、複数の事業所で勤務する「65歳以上」の労働者（マルチジョブホルダー）が、そのうち2つの事業所での勤務を合計し、適用対象者の要件を満たす場合に、本人がハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度になります。

### 雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

マルチ高年齢被保険者となるには、65歳以上の労働者が、次の要件をすべて満たすことが必要となります。なお、加入後の取扱いとしては、通常の雇用保険の被保険者と同様に、任意で脱退をすることはできません。

また、雇用保険に加入後、別の事業所で雇用された場合も、適用対象者の要件を満たさなくなった場合を除き、加入する事業所を任意に切り替えることはできません。

#### 【適用対象者の要件】

1. 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
2. 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して、1週間の所定労働時間が20時間以上であること
3. 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

## Column

### 失業等給付

マルチ高年齢被保険者であった者が、失業などにより、適用対象者の要件を満たさなくなった場合、一定の要件を満たすことで、失業等給付として「高年齢求職者給付金」を一時金として受給することができます。

その給付額は、原則として、離職の日以前の6か月に支払われた賃金の合計を180で除して算出した金額（賃金日額）のおよそ5割～8割となる「基本手当日額」の「30日分」または「50日分」となります（被保険者期間によります）。

### 基本的な手続きの流れ

雇用保険資格の取得や喪失手続などは、通常、事業主を通じて行われますが、雇用保険マルチジョブホルダー制度においては、基本的にマルチ高年齢被保険者としての適用を希望する者である本人が手続きを行う必要があります。

そして、手続きに必要な事業主の証明（雇用の事実や所定労働時間など）についても、本人が事業主に記載を依頼し、適用を受ける2社の必要書類を揃えて、ハローワークに提出する必要があります。なお、この手続きについては、電子申請での届出を行うことができず、また、本人の住所または居所を管轄するハローワーク以外で提出することはできません。

### その他注意点等

- マルチジョブホルダー制度は、本人がハローワークに申出を行った日から被保険者となるため、申出日より前に遡って被保険者となることはできません。
- マルチジョブホルダーがマルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生します。
- 事業主は、マルチジョブホルダーが雇用保険の資格の取得・喪失手続を行う際に、必要な証明を行わなければならないことが法令で定められています。
- 事業主からの協力が得られない場合には、ハローワークから事業主に対して確認が行われます。
- 事業主は、マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止め、労働条件の不利益変更など、不利益な取扱いを行ってはならないこととされています。