

2021年版

定年前後の しくみと手続き

年金 保険 税金



■ 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(定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置(継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)など)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。

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」「健康保険」「雇用保険」「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」「健康保険」「雇用保険」「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

定年退職前後の年金・保険・税金の主な手続きスケジュール

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（60歳台前半）	24
10	在職老齢年金（60歳台後半）	26
11	遺族年金	30
12	離婚時の年金の分割	31
13	企業年金の裁定請求	32

第2章 雇用保険

14	雇用保険制度	36
15	定年後退職した場合の失業給付	38
16	高年齢雇用継続給付	40
17	年金との支給調整のしくみ	42

第3章 健康保険

18	退職後の医療保険制度	44
19	健康保険の任意継続被保険者	46
20	国民健康保険の被保険者	48
21	家族の扶養に入るには	49
22	退職後の介護保険制度	50
23	75歳以降の後期高齢者医療制度	51

第4章 税金

24	退職金にかかる税金	52
25	年金にかかる税金	56
26	退職後の確定申告	58
27	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 27

* コラム：マイナンバー 34

● 問い合わせ窓口・サイト一覧 62

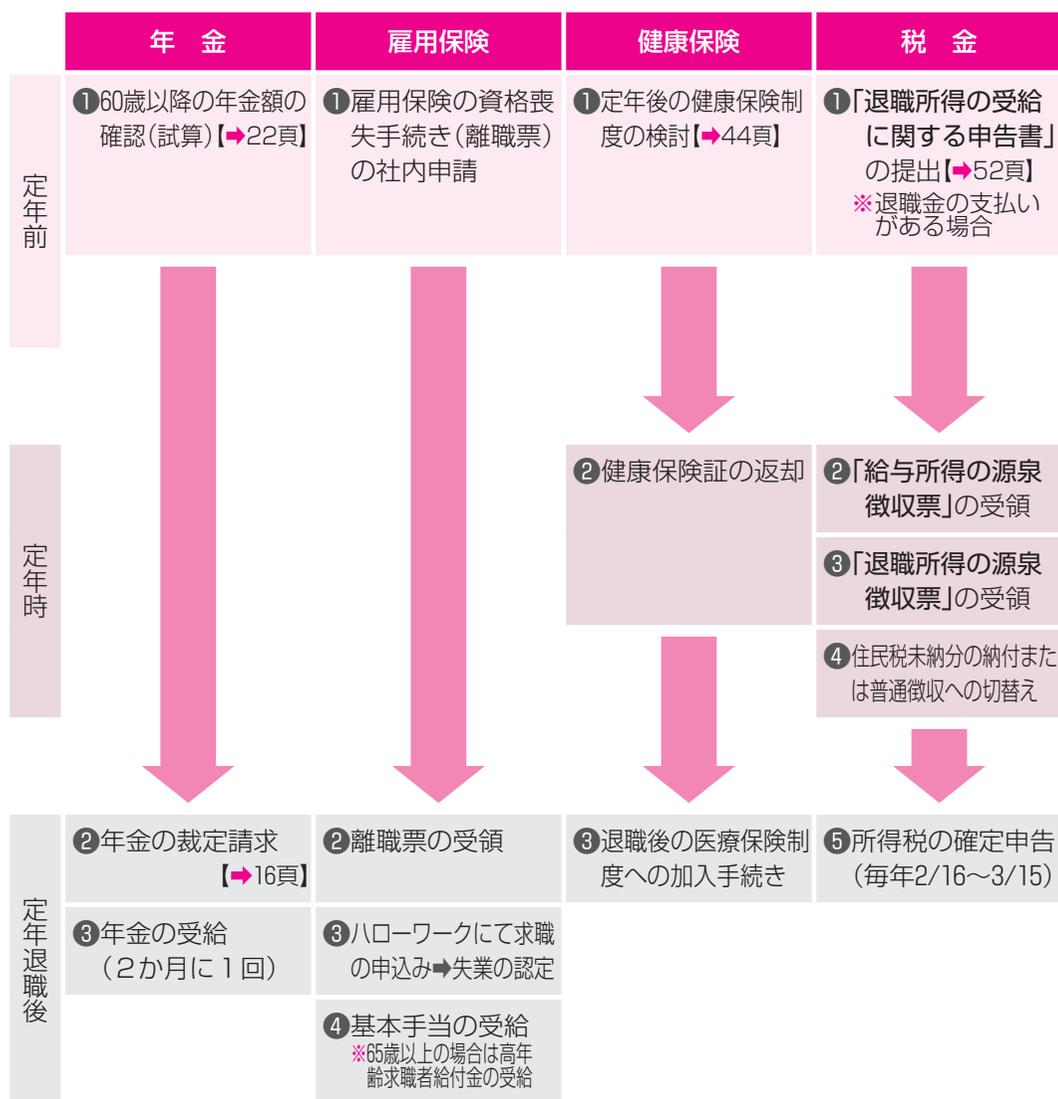
● 定年前後の手続きチェックリスト 63

* この冊子は、令和3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

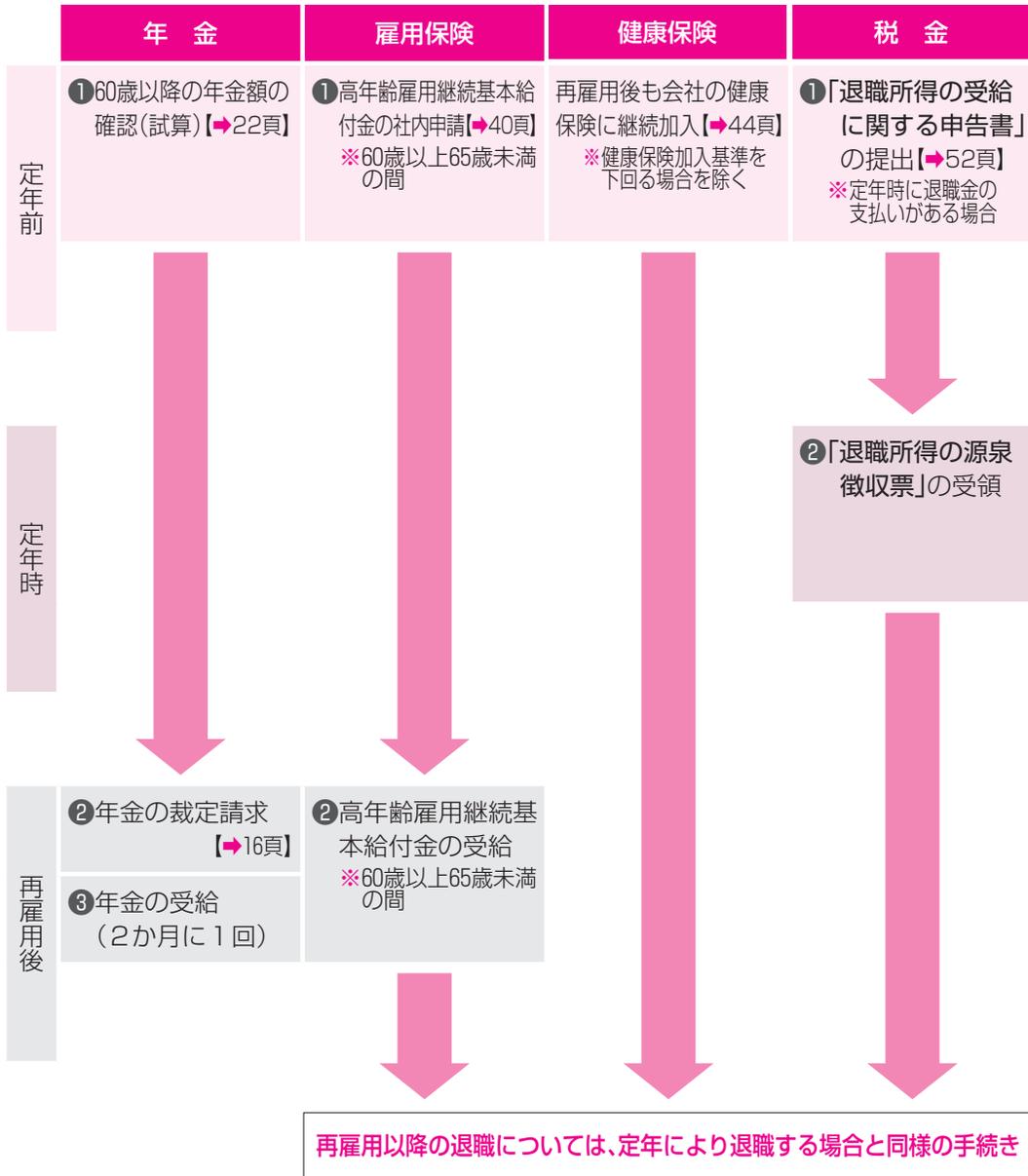
定年退職前後の「年金」「雇用保険」「健康保険」「税金」の主な手続きに関する一般的なスケジュールは次のとおりです。定年により会社を退職する場合（図表1）と、定年後再雇用となる場合（図表2）では、手続きが異なります。

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



POINT

- 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

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

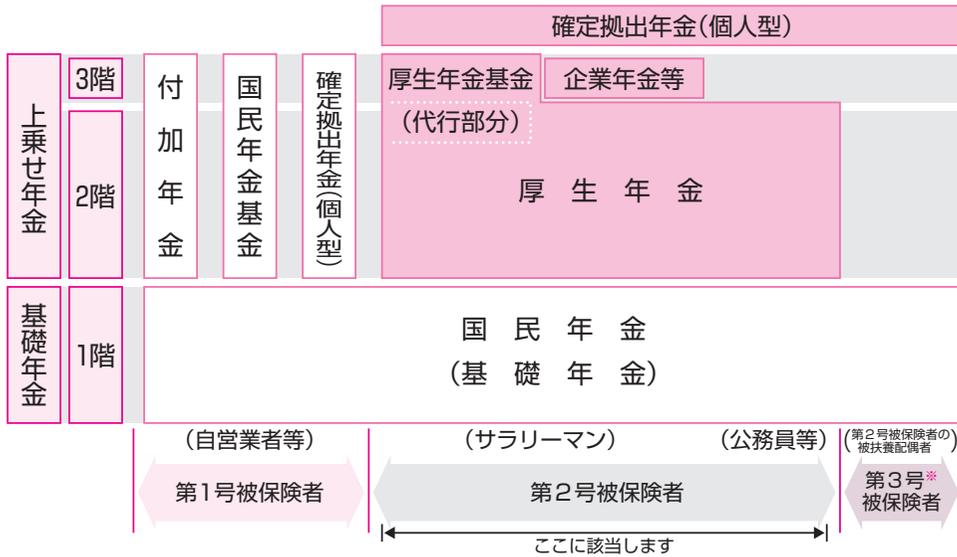
定年前後に関わる年金として代表的なものが「老齢年金」となり、通常、65歳から、国民年金より支給される「老齢基礎年金」、厚生年金より支給される「老齢厚生年金」があります（厚生年金基金に加入している場合に支給される老齢給付もあり）。なお、老齢厚生年金については、生年月日に応じて一定の要件を満たせば65歳未満でも支給される「特別支給の老齢厚生年金」があります。

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（※）、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。

※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

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。

POINT

- 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3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の支給はなく、女性のみ報酬比例部分が年齢に応じて段階的に支給されます。

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 「1,628円(令和3年4月分～)」×生年月日に応じた率×被保険者期間の月数
- ② $\left(\frac{\text{平均標準報酬月額}}{\text{報酬月額}} \times \text{生年月日に応じた率} \times \text{平成15年3月までの被保険者期間の月数}\right) + \left(\frac{\text{平均標準報酬月額}}{\text{報酬月額}} \times \text{生年月日に応じた率} \times \text{平成15年4月以降の被保険者期間の月数}\right)$

※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	61歳
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

* 出典：日本年金機構 HP

POINT 

- 「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「780,900円(令和3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]

$$780,900 \text{円} \times \frac{\text{保険料納付済月数} + \text{全額免除月数} \times \frac{4}{8} + \text{4分の1納付月数} \times \frac{5}{8} + \text{半額納付月数} \times \frac{6}{8} + \text{4分の3納付月数} \times \frac{7}{8}}{(40\text{年})\text{加入可能年数} \times 12}$$

※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1納付 : 5/8 ⇒ 「3/6」
- ・半額納付 : 6/8 ⇒ 「4/6」
- ・4分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。

POINT

- 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

高齢者雇用安定法の改正

令和3年4月1日より、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の一部が改正されました。今回の改正は、少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境の整備を目的としています。

ここでは、今回の法改正によって、企業として新たに対応が求められる「高齢者就業確保措置」のポイントについて解説します。

❖ 高齢者就業確保措置

「高齢者就業確保措置」として、これまでの65歳までの雇用確保義務に加えて、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されています。

1	70歳までの定年引き上げ
2	定年制の廃止
3	70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
4	70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
5	70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 (a) 事業主が自ら実施する社会貢献事業 (b) 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

なお、上記4、5については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です）。

Column

次に、5の「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことをいいます。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

5(b)の「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

❖ 高年齢者就業確保措置の留意事項

- 高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じることが望ましいものとなります。
- 複数の措置によって、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- 高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいものとなります。
- 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいものとなります。

また、対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられますが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するもの、公序良俗に反するものは認められないことになります。