

47 厚生年金保険

1 厚生年金保険とは

厚生年金保険は、労働者の老齢、障がいまたは死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上を目的とするものである。

事業主体（保険者）は政府で、運営は日本年金機構が行っている。

厚生年金に加入すると、原則として国民年金の第2号被保険者となり、国民年金と厚生年金2つの保険制度に加入することになる。

| | | | | |
|-----|------------|--------|---------------|--------|
| | | 老齢 | 障がい | 死亡 |
| 年金の | 厚生年金 | 老齢厚生年金 | 障害厚生年金及び障害手当金 | 遺族厚生年金 |
| 種類 | 国民年金（基礎年金） | 老齢基礎年金 | 障害基礎年金 | 遺族基礎年金 |

☆制度全般については、[日本年金機構ホームページ](https://www.nenkin.go.jp/)を参照 <https://www.nenkin.go.jp/>

2 適用事業所と被保険者資格

→ 【No.46 健康保険】と共通、併せて本項で記載。

(1) 適用事業所

事業所単位で適用を受け、加入が義務付けられる「強制適用事業所」と「任意適用事業所」がある。

「強制適用事業所」は、国、地方公共団体又は法人の事業所であって常時労働者（事業主のみの場合を含む）を使用するものと、下表の適用17業種で常時5人以上の労働者を使用する個人事業所【**健康保険法第3条第3項**】及び船員法第1条に規定する船員として船舶所有者に使用される者が乗り組む船舶（厚生年金保険のみ【**厚生年金保険法第6条第1項**】）である。

「強制適用事業所」以外の事業所についても、その事業所に使用される者（適用除外者を除く）の2分の1以上の同意を得て事業者が申請し、厚生労働大臣の認可を受ければ「任意適用事業所」となることができる【**厚生年金保険法第6条第3項、第4項**】。「任意適用事業所」になるとその事業所で使用される労働者は、加入に不同意であった者も含めて被保険者となる（70歳以上の者、適用除外となる者を除く）。

また、正社員以外のパート・アルバイトや学生等であっても、週の所定労働時間及び1か月の所定労働時間が正社員の4分の3以上の場合は被保険者（強制適用）となる（事業主本人を除く）。

なお、通常、健康保険と厚生年金保険は同時加入となる（一部例外を除く）。

| | |
|------|--|
| 適用業種 | 1) 製造業（物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体）、2) 土木建築業、3) 鉱業（採掘、採取）、4) 電気ガス業（電力その他の動力の発生、伝導、供給など）、5) 運送業（貨物、旅客など）、6) 貨物積卸し業（車両、航空機、船舶、倉庫などの積込、積降）、7) 焼却、清掃、とさつ業、8) 物品販売業、9) 金融保険業、10) 保管賃貸業（倉庫、住宅、車両、書籍、衣装その他のリース）、11) 媒介周旋業（仲介、代理、周旋、証券業など）、12) 集金、案内、広告業、13) 教育、研究、調査業（各種学校、興信所など）、14) 医療業、15) 通信報道事業、16) 社会福祉事業・更生保護事業、17) 法律・会計事務を取り扱う士業（弁護士、公認会計士、司法書士、行政書士、土地家屋調査士、社会保険労務士、税理士、弁理士、海事代理士、外国法事務弁護士、公証人等） |
|------|--|

※第一次産業（農林・水産・畜産業）、接客娯楽業（旅館、料理店、飲食店等）、理容・美容業（理髪店、美容店、エステティックサロン等）、映画の制作又は映写、演劇その他の興行の事業、宗教の事業（神社・寺院・教会等）は非適用業種である。非適用業種の個人事業所では、5人以上の労働者が使用されていても強制適用事業所にはならず、社会保険には加入しない。

(2) 被保険者資格

健康保険については、国籍や年齢にかかわらず、事業所に使用される者は全て被保険者となる。

厚生年金については、適用事業所に使用される者で70歳未満の者は、被保険者となる。

個人事業主は厚生年金に加入できず国民年金に加入することとなるが、法人の役員等であっても、

法人から労務の対象として報酬を受けている者は被保険者となる【昭 24. 7. 28. 保発第 74 号「法人の代表者又は業務執行者の被保険者資格について」】。

次に該当する者は健康保険・厚生年金保険とも適用除外であるが、このうちア～エに該当する場合は「日雇特例被保険者」となる。

ア 臨時に使用される者で、日々雇い入れられる者

※ただし、1 か月を超えて引き続き使用されるに至った場合は、その超えた日から一般被保険者となる。

イ 2 月以内の期間を定めて使用される者（船員を除く）であつて、当該期間を超えて使用されることが見込まれない者

※ただし、雇用契約書等において契約が更新される旨または更新される場合がある旨が明示されており、2 か月を超えて使用されることが見込まれる者は、当初から一般被保険者としなければならない。また、同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により 2 か月を超えて雇用された実績があれば、契約当初から一般被保険者となる（ただし、2 か月以内で定められた最初の契約期間を超えて使用しないことについて労使双方が書面により合意している場合を除く）。

※当初は契約更新が見込まれていなかったが、契約開始後に状況が変わり契約が更新されることを見込まれることとなった場合には、その見込まれることとなった日に一般被保険者資格を取得する（逆に、更新が見込まれていたが結果的に更新を行わなかった場合は、契約期間の途中で被保険者資格を喪失しない）。

ウ 季節的業務に使用される者（船員を除く）

※ただし、当初から継続して 4 月を超えて使用される場合は、当初から一般被保険者となる。

エ 臨時的事業の事業所に使用される者

※ただし、当初から継続して 6 月を超えて使用される場合は、当初から一般被保険者となる。

オ 所在地が一定しない事業所に使用される者

カ 一定の短時間労働者（パートタイム・有期雇用労働者）・・・後述

※健康保険の場合は、以下の者も適用除外となる。

（ア）船員保険の被保険者

（イ）国民健康保険組合の事業所に使用される者

（ウ）後期高齢者医療制度の被保険者 等

<厚生年金保険の加入対象でない場合>

国民年金（第 1 号被保険者）に加入しなければならない。

なお、厚生年金に加入している被保険者（65 歳以上 70 歳未満で老齢または退職を理由とする年金の受給権を有する人を除く）に扶養される 20 歳以上 60 歳未満の配偶者は、国民年金の第 3 号被保険者となる。

（3）被保険者資格の得喪に係る手続き

労働者は、適用事業所に使用された日若しくは使用される事業所が適用事業所となった日又は適用除外に該当しなくなった日に、それぞれ被保険者の資格を取得し、原則として次のいずれかに該当するに至った日の翌日（オに該当する場合はその日）に被保険者の資格を喪失する【厚生年金保険法施行規則第 15 条】、【健康保険法第 35 条、第 36 条】。

ア 死亡したとき

イ その事業所に使用されなくなったとき

ウ 任意適用事業所の適用取消しの認可があつたとき

エ 適用除外の規定に該当するに至ったとき

オ 70 歳に達したとき

※健康保険の場合は、「後期高齢者医療保険」の被保険者となったとき。

《「後期高齢者医療保険」の被保険者》【高齢者の医療の確保に関する法律第 52 条】

①75 歳以上の者

②65 歳以上 75 歳未満の者であつて、所定の障がいの状態にある旨の後期高齢者医療広域連

合の認定を受けた者

事業主は、当該事実のあった日から5日以内に、管轄の年金事務所に対し、資格取得届又は資格喪失届を提出しなければならない【厚生年金保険法施行規則第22条】、【健康保険法施行規則第24条第1項、同規則第29条第1項】。

《同月得喪》

資格取得日（採用日）と資格喪失日（退職日の翌日）が同月内に存在すること（退職日が月の末日である場合を除く）をいう。

通常は離職した月の末日に在籍していなければ、離職した事業所においては当月分の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の納付義務が発生せず、当月分の保険料に関しては、国民健康保険・国民年金への加入または任意継続等の手続きを行いそれぞれ納付することとなるが、同月得喪の場合、特例的に、原則として離職した事業所において健康保険料・厚生年金保険料を納付することとされている。

なお、当月末日までに再就職先に採用され、新たに資格を取得したり、国民健康保険・国民年金に加入した場合には、それぞれの制度における保険料を納付しなければならない。その際、離職した事業所が納付した厚生年金保険料は事業所を経由して被保険者に還付される【厚生年金保険法第19条第2項】が、健康保険料についてはこのような例外がないため還付を受けられず、当該月については保険料を二重に支払うこととなるので注意が必要である。

《70歳以上被用者》

厚生年金保険において、70歳に達した後も被保険者に該当する要件を満たす場合（船員を除く）であって、かつて厚生年金保険の被保険者であったことがある者については、「70歳以上被用者」として老齢厚生年金の支給停止（在職老齢年金）の対象となるため、「厚生年金保険70歳以上被用者該当届」を年金機構に提出しなければならない。ただし、次のいずれにも該当する被保険者については、特に届出は不要である。

- (1) 70歳到達日以前から適用事業所に使用されており、70歳到達日以降も引き続き同一の適用事業所に使用される被保険者
- (2) 70歳到達日時点の標準報酬月額相当額が、70歳到達日の前日における標準報酬月額と同額である被保険者

なお、70歳到達時に年金機構から事業主へ「厚生年金保険被保険者資格喪失確認通知書」及び「厚生年金保険70歳以上被用者該当および標準報酬月額相当額のお知らせ」が送られてきたとき、70歳到達日以降の標準報酬月額相当額が実際の標準報酬月額と異なり訂正が必要な場合は、事業主は年金事務所に「70歳到達届」を提出しなければならない。

また、70歳以上被用者（船員を除く）が70歳以上被用者に該当しなくなった場合、事業主は、当該事実のあった日から5日以内に「70歳以上被用者不該当届」を年金機構に提出しなければならない。

《二以上事業所勤務者》

兼業・副業などにより、被保険者が同時に複数の適用事業所に使用される場合は、被保険者が当該事実の発生から10日以内に、いずれか1つの事業所を「主たる事業所」として選択し、「健康保険・厚生年金保険 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を管轄の年金事務所等に届け出なければならない。

届出の結果、「主たる事業所」の所在地を管轄する事務センター（または健康保険組合）が当該被保険者に関する事務を行うこととなる。なお、健康保険組合を選択した場合であっても厚生年金保険の事務は事務センターが行う。

健康保険証は主たる事業所が加入する健康保険からのみ発行され、保険料率も主たる事業所の保険料率が適用されるが、保険料については算定基礎届等の手続きはそれぞれの適用事業所が行い、すべての適用事業所から受ける報酬月額を合算して標準報酬月額が決定され、当該標準報酬月額をそれぞれの適用事業所で受ける報酬月額に応じて按分し、その額に主たる事業所の保険料率を乗じた額となる（事務センターからそれぞれの事業所に納付すべき保険料が通知される）。

事業主は、採用時に兼業・副業の状況を確認するとともに、在籍者についても適切に申告させ、

もれなく届出等が行われるよう注意する必要がある。

《登録型派遣の場合の資格喪失について》

登録型派遣において、派遣終了後、次の派遣までの間に無就労（無契約）の期間が生じると、原則として健康保険を任意継続に切り替えるか、国民健康保険に加入し直さなければならない。また、厚生年金には任意継続制度はなく、国民年金に加入しなければならない。

ただし、派遣就業に係る一の雇用契約の終了後、最大一月以内に同一の派遣元事業主のもとで派遣就業に係る次回の雇用契約（1 月以上のものに限る）が確実に見込まれるときは、使用関係が継続しているものとして取り扱い、被保険者資格を喪失させないこととして差し支えないとされている【平 27. 9. 30 保保発 0930 第 9 号、年管管発 0930 第 11 号】。

3 事業主が保険加入しない場合の取扱い → [No.46 健康保険] と共通、併せて本項で記載。

会社が強制適用事業所であり、労働者に被保険者資格があるにもかかわらず、厚生年金保険又は健康保険に加入していなかった場合、遡って加入することができる（遡及時期は法的な加入要件を満たしたときからで、最長 2 年間）。

その際、保険料の請求は労働者負担分も合わせて会社に対して一括してなされ、その後、会社が個人負担分を労働者に請求するのが一般的である。

また、健康保険の場合、遡及することで保険者が変わるため、遡及する間に健康保険を利用していた場合、保険給付分（医療費のうち自己負担分を除く 7 割）を先に旧保険者に支払い、支払い証明を受けた後、新保険者に保険給付分（7 割）を請求する流れとなる。通院や手術などをしていた場合、支払額が高額となるため、労使でよく話し合い、処理方法を検討する必要がある。

さらに、未加入の期間、国民健康保険や国民年金に加入していた場合は、労働者は二重払いとなっている国民年金保険料の還付を市区町村に請求することができる。

4 保険給付

(1) 給付の種類

給付の種類は、ア 老齢厚生年金、イ 障害厚生年金（又は障害手当金）、ウ 遺族厚生年金があり、国民年金（基礎年金）に上乗せして給付される。なお、保険給付の請求に係る時効は 5 年である。

(2) 老齢給付の手続き

老齢給付には、老齢基礎年金と老齢厚生年金があり、双方が給付される。

《老齢基礎年金の支給要件等》【国民年金法第 26 条】

- ア 受給資格期間：保険料納付済期間及び合算対象期間を合算した期間が 10 年以上であること
- イ 支給開始年齢：原則 65 歳（ただし、請求すれば、支給の繰上げ・繰下げが可能）
- ウ 支 給 額：被保険者期間が 40 年以上（満額）の人は、令和 5 年度は一人月額 66, 250 円）、40 年未満の人は加入期間の月数によって異なる
※支給繰上げの場合は年金額が減額され、繰下げの場合は増額される。

《老齢厚生年金の支給要件等》【厚生年金保険法第 42 条】

- ア 受給資格期間：厚生年金保険料の納付済期間及び合算対象期間を合算した期間が 10 年以上あり、かつ、1 月以上の厚生年金保険の被保険者期間を有すること
- イ 支給開始年齢：原則 65 歳（ただし、請求すれば、支給の繰上げ・繰下げが可能）
- ウ 支 給 額：報酬比例部分・・原則、被保険者期間における平均標準報酬月額に所定の給付乗率及び被保険者期間の月数（最低保障あり）を乗じて算出した額
経過的加算・・旧法により「定額部分」として支給されていた年金額と老齢基礎年金相当額との差額分がある場合に支給されるもの
加給年金額・・年金額の計算の基礎となる被保険者期間が 240 月以上あり、かつ、原則 65 歳到達時等の権利取得時に、その者によって生計を維持していた 65 歳未満の配偶者又は子（18 歳に達する日以後の最

初の3月31日までの間にある子又は20歳未満で障害等級1級もしくは2級に該当する障がいのある子に限る)がある場合に、受給権者の生年月日等に応じた額を加算する

《特別支給の老齢厚生年金》

保険料納付済期間(免除期間等を含む)が10年以上あり、昭和36年4月1日以前生まれ(男性)、昭和41年4月1日以前生まれ(女性)で厚生年金保険または共済組合等の加入期間が1年以上ある場合には、60歳から65歳になるまでの間、生年月日に応じて「特別支給の老齢厚生年金」【厚生年金法附則第8条、第8条の2】が支給されるなど、経過措置が設けられている。

☆「[特別支給の老齢厚生年金について](#)」は日本年金機構ホームページ参照

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/rourei/nenkin/jukyu-yoken/20140421-02.html>

(3) 支給停止、他の給付との併給調整等

ア 年金の支給停止

老齢厚生年金(特別支給の老齢厚生年金を含む)の受給権者が被保険者等として現に在職している場合、月収(※1)と年金月額(※2)の合計額が48万円を超える場合、その超える額の半額が支給停止となる(ただし、老齢基礎年金は支給停止の対象外のため、全額支給される)【改定率改定令第5条】。

支給停止額＝(月収＋年金月額－48万円)÷2×12月

※1「月収」・・・「その月の標準報酬月額」＋「直近1年間の賞与の合計額÷12」

※2「年金月額」・・・老齢厚生年金(年額)を12で割った額(基本月額)

イ 失業等給付との調整

65歳未満の「特別支給の老齢厚生年金」の受給者は、雇用保険の基本手当(失業等給付)を同時に受給することはできず、調整対象期間(ハローワークで求職の申込みを行った日の属する月の翌月から失業給付の受給期間が経過した日の属する月(または所定給付日数を受け終わった日の属する月))まで、年金が全額支給停止される。

ウ 60歳以上65歳未満の「特別支給の老齢厚生年金」の受給者は、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または高年齢再就職給付金)を受けることができる場合、上記アの仕組みにより支給調整された老齢厚生年金について、賃金月額に応じ、さらに最高で標準報酬月額に100分の6を乗じて得た額が支給停止される。

(4) 年金受給の繰上げ・繰下げ

老齢基礎年金及び老齢厚生年金の受給開始は原則65歳からであるが、受給権者が申出を行えば、年金の全部または一部の受給を月単位で60歳からに繰り上げるか、75歳からに繰り下げることができる。ただし、繰上げを行った場合、原則として0.4%に繰り上げる月数を乗じた額が減額となり、繰下げを行った場合、原則として0.7%に繰り上げる月数を乗じた額が増額(最大42%)となる。

☆「[年金の繰上げ・繰下げ受給](#)」については日本年金機構ホームページ参照

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/rourei/nenkin/kurisage-kurisage/index.html>

5 退職等により厚生年金の被保険者資格を喪失した際の取扱い

厚生年金保険の適用事業所を退職し、他の適用事業所に雇用されない場合は、60歳までは国民年金(第1号被保険者)に加入しなければならず、住所地の市区町村の国民年金担当窓口で第2号被保険者から第1号被保険者への種別変更手続きを行う必要がある。

なお、被扶養者として国民年金の第3号被保険者であった配偶者がある場合は、その者も60歳未満であれば同様に第3号被保険者から第1号被保険者への種別変更手続きが必要となる。

※退職後、会社員である配偶者の被扶養者(国民年金第3号被保険者)となる場合は、配偶者の勤務先または共済組合を経由して届出の手続きを行う【国民年金法第12条】。

6 保険料

被保険者の標準報酬月額及び標準賞与額に保険料率 18.3%を乗じて算出され、事業主と被保険者が2分の1ずつ負担する。納付は、月の末日に在職する被保険者について、事業主が翌月末までに労使各々の負担分を合わせて行う。

※ 産前産後休業・育児休業の期間中については、事業主の申出により、被保険者負担分・事業主負担分ともに免除となる。なお、この期間は保険料を納めた期間として扱われる。

7 パートタイム・有期雇用労働者等、短時間労働者の厚生年金保険・健康保険

パートタイム労働者や有期雇用労働者等の短時間労働者であっても、「特定適用事業所」（事業主が同一である一または二以上の適用事業所で、被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時 100 人を超える事業所（令和 6 年 10 月からは常時 50 人を超える事業所）、あるいは、労使合意に基づき短時間労働者を健康保険・厚生年金保険の適用対象とする申し出をした事業所）で働いており、以下の要件を満たす場合には被保険者となる【健康保険法第 3 条第 1 項ただし書き第 2 号、第 9 号、厚生年金保険法第 12 条第 1 号、第 5 号】。

- (1) 週の所定労働時間が 20 時間以上
- (2) 月額賃金が 8.8 万円以上（年収 106 万円以上）
- (3) 2 か月を超える雇用が見込まれること
- (4) 学校教育法に規定する高等学校の生徒、大学の学生等（夜間、通信、定時制は除く。休学中や卒業を予定している者であって適用事業所に使用され、卒業した後も引き続き当該適用事業所に使用されることになっている場合は被保険者となる場合がある）でないこと

なお、本件による社会保険への加入は労働条件の不利益変更には当たらないとされている。一方で、労使合意の上で所定労働時間を減らし、社会保険に加入しないという選択肢を労働者に与えることは、各労働者の事情に配慮した措置として問題とはならない。

8 脱退一時金

ア 支給要件：厚生年金保険の被保険者期間が 6 月以上である日本国籍を有しない者（国民年金の被保険者でないものに限る）は、次のすべての要件を満たす場合、脱退一時金の支給を請求できる。

- (1) 保険料納付済期間、保険料免除期間及び合算対象期間を合算した期間が 10 年に満たないこと
- (2) 日本国内に住所を有しないこと
- (3) 障害厚生年金又は障害手当金の受給権を有したことがないこと
- (4) 最後に国民年金の被保険者資格を喪失した日（同日において日本国内に住所を有していた者にあつては、同日後初めて日本国内に住所を有しなくなった日）から起算して 2 年を経過していないこと

イ 支給額：被保険者期間の平均標準報酬月額に支給率を乗じて得た額

支給率・最終月（最後に被保険者資格を喪失した日の属する月の前月）の属する年の前年 10 月の保険料率（最終月が 1 月から 8 月までの場合にあつては、前々年 10 月の保険料率）に 2 分の 1 を乗じて得た率に、被保険者期間に応じて定められた数を乗じて得た率

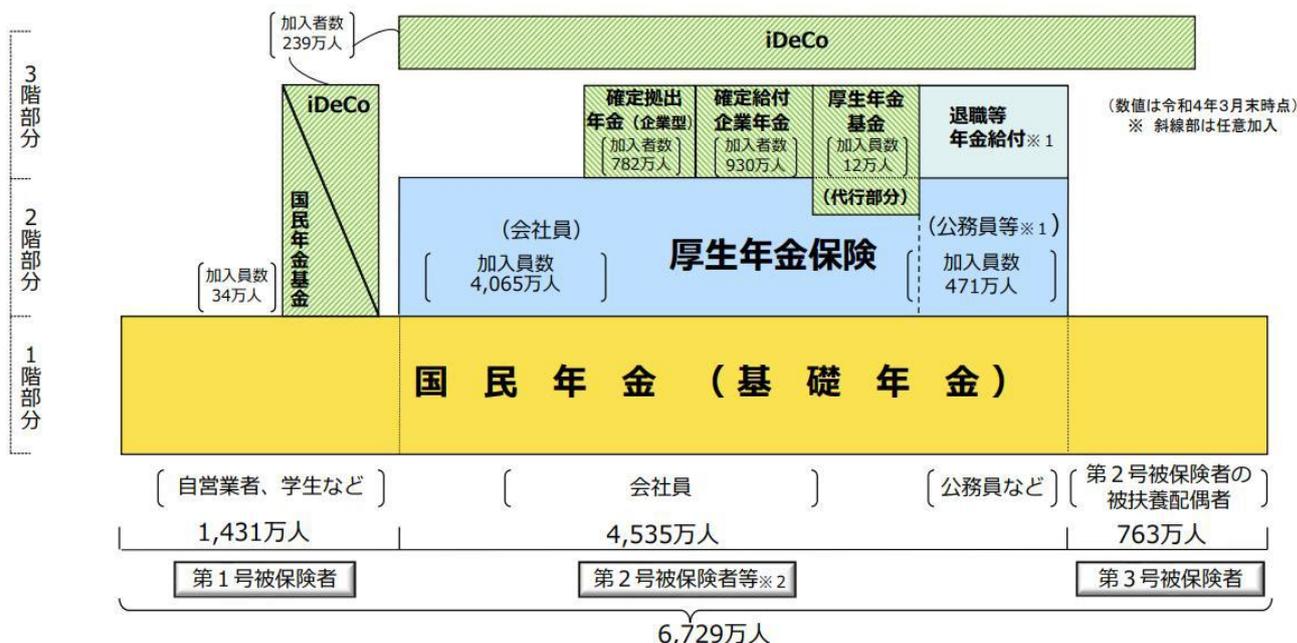
※脱退一時金は保険料のいわゆる「掛け捨て」を救済するための制度であり、同一人に対する脱退一時金の支給回数についての制限はないが、上限は 60 か月分である。

また、脱退一時金の支給を受けたときは、その額の計算の基礎となった被保険者期間は、被保険者でなかったものとみなされる。

9 公的年金制度の仕組み

厚生労働省ホームページ「[年金制度基礎資料集](#)」より

<https://www.nhl.w.go.jp/content/12500000/001167128.pdf>



※1 被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間分については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。
 ※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

10 国民年金

「国民皆年金」制度のもと、政府が管掌する年金が国民年金であり、いわゆる「年金の1階部分」に当たる。

(1) 「強制加入被保険者」

日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者は、国民年金に加入しなければならない。

「強制加入被保険者」には下記の種別がある【国民年金法第7条第1項】。

| | |
|---------|---|
| 第1号被保険者 | 第2号又は第3号被保険者以外の者【自営業者、学生など】 |
| 第2号被保険者 | 厚生年金の被保険者である者(老齢年金の受給権を有する65歳以上の者でないこと)【会社員、公務員など】 |
| 第3号被保険者 | 第2号被保険者の配偶者であって、主として当該第2号被保険者の収入により生計を維持する者【会社員や公務員の被扶養者である配偶者】 |

(2) 届出等【国民年金法第12条】

ア 第1号被保険者

資格の取得及び喪失並びに種別の変更に関する事項については、市町村長に届け出なければならない。なお、第1号被保険者の属する世帯の世帯主は、被保険者に代わって当該届出を行うことができる。

イ 第2号被保険者

厚生年金保険で資格記録の管理が行われるため、厚生年金保険の資格の取得・喪失の手続きによることとなり、国民年金の手続きは不要である。

ウ 第3号被保険者

資格の取得及び喪失並びに種別の変更に関する事項については、原則として厚生労働大臣(年金事務所)に届け出なければならない。当該届出は、原則として第3号被保険者の配偶者である第2号被保険者を使用する事業主または第2号被保険者を組合員等とする共済組合等を経由して行われる。

(3) 保険料

第1号被保険者は、毎月分の国民年金保険料を翌月末日までに納付しなければならない(第2号被保険者及び第3号被保険者としての被保険者期間については、国民年金の保険料を納付することを要しない【国民年金法第94条の6】。また、所得等の要件に該当する場合は保険料の全部または一部が免除される場合があり、学生等については納付の特例も設けられている)。

令和5年度の保険料は、月額16,520円である【国民年金法第87条第3項】。

なお、国民年金には「扶養」の概念がなく、一人ひとりで加入するため、世帯主はその世帯に属する被保険者の保険料を連帯して納付する義務を負い、配偶者の一方は、被保険者たる他方の保険料を連帯して納付しなければならない。

(4) 付加保険料

1号被保険者または65歳未満の任意加入被保険者については、上記の保険料に加え、任意で月額400円の付加保険料を納付することにより、将来の老齢基礎年金額を増額できる。

付加年金額の年額は、200円に付加保険料を納めた月数で計算する。

(5) 年金の給付

国民年金の給付には、対象となる保険事故に応じて、主に、老齢基礎年金、障害基礎年金、遺族基礎年金がある【国民年金法第15条】。

老齢基礎年金の支給要件は、原則として保険料を納付した期間または保険料免除期間（学生納付特例等を除く）が1月以上あり、かつ、受給資格期間（保険料納付済期間、保険料免除期間及び合算対象期間（国民年金が任意加入だった期間等））を合算した期間が10年以上ある者が、65歳に達したときである【国民年金法第26条】。

なお、国民年金にも上述の老齢厚生年金と同様に支給年齢の繰上げ・繰下げの制度があるが、繰上げ・繰下げは、原則として老齢厚生年金と同時に行わなければならない。

(6) 他の年金との併給又は選択について

年金については、原則として「上下一体の一人一年金の原則」があり、同一の支給事由に基づく基礎年金と厚生年金の併給のみが認められている（支給事由の異なる2以上の年金を受けられる場合、原則、いずれか1つの年金を選択して受給する）。ただし、65歳以上の者であって老齢基礎年金を受けている者が遺族厚生年金の支給要件を満たした場合は両者が併給されるなど、いくつかの例外がある。

「年収の壁」への当面の対応について

労働者の配偶者であって被扶養者である者がパート等で一定の年収を超えた場合、所得税・社会保険料負担の発生や、収入要件のある会社からの配偶者手当等の受給資格喪失などにより手取り収入が減少する。社会保険に加入することにより将来受給できる年金額が増加するともいえるが、この「年収の壁」により、被扶養者にとって長時間労働の支障になっているとの指摘がある。

政府は令和5年9月に2025年の年金制度改正までの当面の対応策として「年収の壁・支援強化パッケージ」を発表し、10月1日から実施した。

《対応策の概要》

(1) 106万円の壁への対応

《従業員100人超（令和6年10月からは50人超）の企業で2か月を超えて週20時間以上働くと、配偶者の扶養から外れ、自ら健康保険・厚生年金保険に加入し、保険料を負担しなければならない》

⇒ 「キャリアアップ助成金」に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設

短時間労働者が新たに被用者保険の適用対象となる際、キャリアアップ管理者を置いてキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の認定を受けた上で、労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主に対し助成を行う。

(ア) 手当等支給メニュー

- ・「社会保険適用促進手当」の支給等（毎月支払われるものは対象外）により、労働者の収入を増加させる場合、3年間で労働者1人当たり最大50万円を支給。
- ・新たに社会保険（介護保険を含む）に加入したことによる保険料の労働者負担分相当額を上限とし、当該手当については最大2年間、保険料算定基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない（令和5年10月以降新たに社会保険適用となった労働者で、標準報酬月額104,000円以下の者が対象）【健康保険法第40条第1項】【厚生年金保険法第20条第1項】【社会保険適用促進手当に関するQ&A Q-1】。

(イ) 労働時間延長メニュー

- ・所定労働時間を4時間以上延長させるか、4時間未満の延長に加え所定の率以上の基本給の増額を行い社会保険を適用させる場合に、中小企業で30万円、大企業で22.5万円を支給。

(ウ) 併用メニュー

- ・1年目に（ア）の取組みを行い、2年目に（イ）の取組みを行った場合に1人当たり中小企業で50万円、大企業で37万5千円を支給。

(2) 130万円の壁への対応

《年収が130万円を超えると、自ら健康保険・厚生年金保険に加入し、保険料を負担しなければならない》

⇒ 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

直近の年収の見込みが130万円以上となる場合においても直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、総合的に将来収入の見込みを判断する。例えば、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入の増加については、事業主がその旨の証明書を添付することで迅速な判断を可能とする（ただし、連続2回を上限とする）。

(3) 企業の配偶者手当の見直し促進

《一般に企業では年収103万円未満または130万円未満を基準として配偶者手当（扶養手当）を支給していることが多く、受給要件を満たさなくなると配偶者の収入が減少する》

⇒ 特に中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表するとともに、セミナー開催や中小企業団体等を通じて周知する。

※なお、上記パッケージでは考慮されていないが、「収入の壁」には上記以外にも所得税に関するものがあり、所得税に関することは所轄の税務署や税理士に問い合わせるのが望ましい。

i 「103万円の壁」

- ・所得税の基礎控除48万円＋給与所得控除額55万円＝103万円を超えるため、賃金に対し所得税が課税される。
- ・例えば、扶養者の所得が900万円以下（給与収入1,095万円以下）の場合で、控除対象配偶

者が70歳未満の場合は扶養者が「配偶者控除」を受けられるが、控除対象配偶者の年間収入が103万円を超えると当該控除を受けられなくなる。

ii 「150万円の壁」

- ・例えば、扶養者の所得が900万円以下（給与収入1,095万円以下）の場合、被扶養者である配偶者の年収が150万円を超えると「配偶者特別控除」を満額受けられなくなる（「配偶者特別控除」の控除額は配偶者の年収に応じて38万円～1万円まで漸減する）。

※また、配偶者が老齢厚生年金を受給している場合には、本人または配偶者の年齢や被保険者期間によっては、新たに厚生年金に加入することにより「配偶者加給年金」が受給できなくなる場合もある。

上記のとおり、「年収の壁」については、昨今の社会保険の加入要件の見直しや最低賃金の引上げに加え、所得税や年金についても必要に応じて考慮しなければならない。

どのような働き方が良いかは個人の判断であり、それぞれの家庭の状況や考え方により一概に判断できないため、下記のコールセンターや各制度を所管する機関（年金事務所、税務署等）に問い合わせることが望ましい。

☆ [年収の壁・支援強化パッケージ](https://www.nhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html)（厚生労働省ホームページ）

https://www.nhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html

☆ 「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」（厚生労働省ホームページ）

https://www.nhlw.go.jp/stf/seisakunit suite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakai_hoken_tekiyou.html

☆ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（厚生労働省）

0120 - 030 - 045（平日8：30～18：15）