

日 退 教

事務局だより

21-7 2022年1月24日

日本退職教職員協議会

発行責任者 平岡良久

1. 2022年度 年金額は0.4%マイナス

2022年1月21日、厚生労働省は、法令に基づき、2022年4月からの年金支給額を2021年度に比較して0.4%引き下げると公表しました。

【2022年度の新規裁定者(67歳以下)の年金額の例】

	2021年度 (月額)	2022年度 (月額)
国民年金 (老齢基礎年金(満額):1人分)	65,075円	64,816円 (▲259円)
厚生年金* (夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額)	220,496円	219,593円 (▲903円)

※平均的な収入(平均標準報酬(賞与を含め月額換算)43.9万円)で40年間就業した場合に受け取り始める年金(老齢厚生年金と2人分の老齢基礎年金(満額))の給付水準です。

【年金額の改定ルール】

年金額の改定は、名目手取り賃金変動率がマイナスで、名目手取り賃金変動率が物価変動率を下回る場合、年金を受給し始める際の年金額(新規裁定年金)、受給中の年金額(既裁定年金)ともに名目手取り賃金変動率を用いることが法律で定められています。
(参考3参照)

このため、2022年度年金額は、新規裁定年金・既裁定年金ともに、名目手取り賃金変動率(▲0.4%)に従い改定されます。また、賃金や物価による改定率がマイナスの場合には、マクロ経済スライドによる調整は行わないことになっているため、令和4年度の年金額改定では、マクロ経済スライドによる調整は行われません。なお、マクロ経済スライドの未調整分(▲0.3%)は翌年度以降に繰り越されます。

■ 参考1：2022年度の参考指標

- ・ 物価変動率 : ▲0.2%
- ・ 名目手取り賃金変動率 ※1 : ▲0.4%
- ・ マクロ経済スライドによるスライド調整率 ※2 : ▲0.3%

※1 「名目手取り賃金変動率」とは、2020年度前から2022年度前までの3年度平均の実質賃金変動率に前年の物価変動率と可処分所得割合変化率（0.0%）を乗じたものです。

◆名目手取り賃金変動率（▲0.4%）

$$= \text{実質賃金変動率 (▲0.2\%)} + \text{物価変動率 (▲0.2\%)} + \text{可処分所得割合変化率 (0.0\%)} \\ \text{(2018~2020年度の平均)} \quad \text{(2021年の値)} \quad \text{(2019年度の値)}$$

※2 「マクロ経済スライド」とは、公的年金被保険者の変動と平均余命の伸びに基づいて、スライド調整率を設定し、その分を賃金と物価の変動がプラスとなる場合に改定率から控除するもので、この仕組みは、2004年の年金制度改正で導入されました。マクロ経済スライドによる調整を計画的に実施することは、将来世代の年金の給付水準を確保することにつながります。

◆マクロ経済スライドによるスライド調整率（▲0.3%）

$$= \text{▲0.1\% (2021年度のマクロ経済スライドによるスライド調整率の繰り越し分)} \\ + \\ \text{▲0.2\% * (2022年度のマクロ経済スライドによるスライド調整率)}$$

$$* \text{公的年金被保険者数の変動率 (0.1\%)} + \text{平均余命の伸び率 (▲0.3\%)} = \text{▲0.2\%} \\ \text{(2018~2020年度の平均)} \quad \text{(定率)}$$

■ 参考2：マクロ経済スライドの未調整分について

「マクロ経済スライドの未調整分」とは、マクロ経済スライドによって前年度よりも年金の名目額を下げないという措置は維持した上で、調整しきれずに翌年度以降に繰り越された未調整分を指します。未調整分を翌年度以降に繰り越して調整する仕組みは、2016年の年金制度改正において導入されたもので、現在の高齢世代に配慮しつつ、マクロ経済スライドによる調整を将来世代に先送りせず、できる限り早期に調整することで、将来世代の給付水準を確保することにつながります。

◆ 2023年度以降に繰り越されるマクロ経済スライドの未調整分（▲0.3%）

■ 参考3：賃金の低下に合わせた年金額改定ルールの見直しについて

2004年の年金制度改正では、賃金が物価ほどに上昇しない場合には、物価変動ではなく賃金変動に合わせて年金額を改定するルールが導入されていましたが、例外的な取り扱い

として、賃金と物価がともにマイナスで賃金が物価を下回る場合には、物価に合わせて年金額を改定し、また、賃金のみマイナスの場合には、年金額を据え置くこととしていました。将来世代の給付水準を確保するため、2016年の年金制度改正で、この例外を改め、支え手である現役世代の負担能力に応じた給付とする観点から、賃金が物価を下回る場合には、賃金に合わせて年金額を改定するようルールが見直され、2021年4月に施行されました。

【国民年金保険料について】

国民年金の保険料は、2004年の制度改正により、毎年段階的に引き上げられてきましたが、2017年度に上限（2004年度水準で16,900円）に達し、引き上げが完了しました。その上で、2019年4月から、次世代育成支援のため、国民年金第1号被保険者（自営業の方など）に対して、産前産後期間の保険料免除制度が施行されたことに伴い、2019年度分より、2004年度水準で、保険料が月額100円引き上がり17,000円となりました。

実際の保険料額は、2004年度水準を維持するため、国民年金法第87条第3項の規定により、名目賃金の変動に応じて毎年度改定され、以下の通りとなります。

	2022年度	2023年度
法律に規定された保険料額 (2004年度水準)	17,000円	17,000円
実際の保険料額 (前年度の保険料額との比較)	16,590円 (▲20円) ※2021年度は16,610円)	16,520円 (▲70円)

【在職老齢年金について】

2022年度の在職老齢年金の支給停止調整額は、以下の通りとなります。

	2021年度	2022年度
60歳台前半（60歳～64歳）の 支給停止調整（開始）額	28万円	47万円※1
60歳台前半（60歳～64歳）の 支給停止調整変更額	47万円	廃止※2
60歳台後半（65歳～69歳）と 70歳以降の支給停止調整額	47万円	47万円

■参考：在職老齢年金の仕組みと制度の見直しについて

60歳台前半の在職老齢年金は、厚生年金保険法附則第11条に規定されており、賃金（賞与込み月収。以下同じ）と年金の合計額が、支給停止調整開始額（28万円）を上回る場合には、賃金の増加2に対し年金額を1支給停止し、賃金が支給停止調整変更額（47万円）を上回る場合には、増加した分だけ年金を支給停止することとしていました。

また、60歳台後半と70歳以降の在職老齢年金については、厚生年金保険法第46条に規定されており、賃金と年金の合計額が、支給停止調整額（47万円）を上回る場合には、賃金の増加2に対し年金額を1支給停止としています。

※1 2020年の年金制度改正で、60歳台前半の在職老齢年金が見直され、支給停止の基準額（28万円）が、60歳台後半と同じ額（47万円）に引き上げられました。

※2 賃金が支給停止調整変更額（47万円）を上回る場合に、増加した分だけ年金を支給停止するという仕組みは廃止されました。これらの見直しは、2022年4月から施行されます。

なお、支給停止調整額（47万円）は、名目賃金の変動に応じて改定することが法律に規定されています

2. 4月から年金制度が一部変わります

2020年に公布された年金制度の改正法

2020年5月29日、第201回通常国会において、「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」が成立しました。施行日は、2022年の4月や10月となっています。今回は大きな3つの改正ポイントについて報告します。

(1) 短時間労働者への適用拡大

アルバイトやパートなどの短時間労働者（パートで働いている主婦など）の場合、年収が130万円未満であれば、公的年金や健康保険などの社会保険料の負担は、必要ないのが通常です。

夫が会社員や公務員であれば、年収130万円未満の妻は、国民年金の第3号被保険者として国民年金保険料の負担は必要ありません。健康保険も、夫の健康保険の被扶養者となるので保険料負担はナシです。

パート収入が年間で130万円以上になってはじめて、社会保険関係の夫の扶養から外れるので、妻本人が国民年金保険料や国民健康保険料を負担することになります。

ただし、現在でも一部の例外として、「従業員数500人超の企業等」で働く「週労働時間20時間以上」で「月額賃金8.8万円以上（年収約106万円以上）」の人は、勤務先を通じて厚生年金保険や健康保険に加入しなければなりません。

今回の改正では、「従業員数500人超の企業等」の部分が、2022年10月からは「100人超の規模の企業」、2024年10月からは「50人超の規模の企業」といったように、段階的に適用範囲を拡大していくことになりました（公務職場は規模要件はすでに外れている）。

厚生労働省による推計では、これによって新たに65万人が厚生年金保険や健康保険に加入することになるようです。パートで働いている妻などで、国民年金のみの加入だった人が、厚生年金にも加入できるようになり、厚生年金や健康保険ならではの保障が受けられますし、老齢厚生年金のことも考えると長期的にもメリットがあると言えます。

公務職場では民間企業における被用者保険の更なる適用拡大の状況を踏まえ、国家・地方公務員共済組合制度においても、医療（短期給付）について、短時間労働者に対して適用が拡大されます。

- ・ 週勤務時間30時間以上の短時間労働者（期間業務職員）
- ・ 週勤務時間20時間以上、2カ月を超えて使用される見込み、報酬月額8万8千円以上、非学生などの要件を満たす短時間労働者（その他の非常勤職員）
- ・ 2カ月を超えて使用される見込みのある臨時に使用される者（臨時的任用職員）

(2) 在職時年金受給に関する見直し

2022年4月からは、65歳以上で働いている人についての年金額の改定は、在職中であっても毎年行われるようになります。

現在、60～64歳の間に「特別支給の老齢厚生年金」の支給が始まる人は、男性の場合で1961（昭和36）年4月1日までに生まれた人、女性の場合で1966（昭和41）年4月1日までに生まれた人です（公務員は性別にかかわらず、男性の例と同じ）。2021（令和3）年度末で61歳以上の男性と、56歳以上の女性が該当します（公務員は性別区分なく61歳以上）。

これらの人たちは、60歳前半（受取開始年齢は生年月日によって異なる）から報酬比例部分相当の老齢厚生年金を受け取ることができるのですが、「在職老齢年金」という制度によって、働いて得られる報酬の額と、受け取ることのできる年金の額によって、年金の一部または全部が支給停止されるようになっていきます。

現行の制度では、報酬と年金の合計が1ヶ月あたり「28万円以上」になると、年金の一部または全部が停止されます。これが、2022年4月からは「47万円以上」に引き上げられます。厚生労働省の試算では、この見直しによって年金の一部または全部が停止される人が約37万人から約11万人まで減少するそうです。

また、65歳以降も厚生年金に加入して働き続けた場合、これまでは退職時または70歳到達時に老齢厚生年金の額を改定していました。つまり、65歳から70歳まで働いていた場合は、65歳以降の働いた分の年金額への反映は70歳になってから行われるかたちになっていました。

これを2022年4月からは、65歳以上で働いている人についての年金額の改定は、在職中であっても毎年行われるようになります（毎年1回、10月分から）。働いた分がすぐに年金額に反映されるのは、働くモチベーションにもつながるといえます。

（3）公的年金の受取開始が60～75歳の間で選べるようになる

今回の改正で、2022年4月からは75歳まで繰り下げることができるようになります。これまでも公的年金は60～70歳までの間で、自分の受け取りたいタイミングで自由に受け取りを始めることができました。65歳の受取開始を基本として、最大60歳まで繰り上げたり、最大70歳まで繰り下げたりすることができたのです。

繰り上げる場合は、繰り上げ1ヶ月あたり0.5%年金額が減額されます。最大60歳まで60ヶ月繰り上げると、30%減額された年金を一生受け取ることになります。一方、繰り下げる場合は、繰り下げ1ヶ月あたり0.7%年金額が増額されます。最大70歳まで60ヶ月繰り下げると、42%増額された年金を一生受け取ることになります（ただし、税や社会保険料を考慮すると30%ぐらいか）。

それが今回の改正で、2022年4月からは75歳まで繰り下げることができるようになります。増額率は0.7%で変わらないので、75歳まで繰り下げると年金額は84%増額されます。何歳まで生きられるのかが分からないので、受取開始を何歳にするのが一番有利かは一概に言えません。

なお、今回の改正に合わせて、繰り上げた場合の減額率が0.5%から0.4%へと軽減されます。

このほかにも、DCの加入可能年齢の引き上げと、受取開始時期の選択肢の拡大、未婚のシングルマザーが国民年金の減免対象要件に追加や、児童扶養手当と障害年金の併給調整、年金生活者支援給付の対象者の見直しなど、さまざまな点が段階的に改正されています。