

2011年5月1日 新聞切り抜き情報（年金関連）

○日経新聞

最低保障年金、年収700万円超は支給ゼロ 民主調査会案 2011/4/29 2:00

民主党の新たな年金制度に関する財政試算概要が28日、明らかになった。公的年金を一元化した後に創設を目指す月額7万円の最低保障年金については生涯平均年収が260万円を超える人から次第に減額し、700万円を超える人には支給しない案などを試算した。仙谷由人官房副長官（党代表代行）が会長を務める「社会保障と税の抜本改革調査会」が5月中に提言をまとめ、6月末までに政府と調整を進める。

民主党はマニフェスト（政権公約）に厚生年金や共済年金、国民年金を一元化したうえで、支払った保険料に応じた年金を受け取る所得比例年金を創設し、収入が低い人には満額で月額7万円の最低保障年金をつくる案を掲げてきた。2007年には、当時の小沢一郎代表が最低保障年金について年収600万円から減額し、1200万円超でゼロにする案を示したことがある。

ただ09年の衆院選の公約では年収水準を示さず、野党から「財源の手当てが不透明だ」などと批判を受けていた。菅直人首相が6月に社会保障と税の一体改革案を取りまとめる意向を再び示したことで、党としても最低保障年金の給付範囲の具体案をつくる必要があると判断した。

民主党調査会は年収700万円超から最低保障年金の支給をゼロにする案を軸に、年収520万円で支給額をゼロとするなど複数案をたたき台に調整する。民主党が提唱する年金制度へ完全に移行するには40年かかる。

小沢元代表が例示した年収1200万円まで最低保障年金を支給する案だと、さらに巨額の財源が必要となる。財政事情も考慮し、民主党の年金制度改革を実現するには、年収700万円からゼロにする案を軸にするのが現実的だとの判断だ。

ただ、年収1200万円まで最低保障年金を支払うケースより、対象者は大幅に減ることになる。党内で路線対立が絡んで異論が出る可能性が強く、調整は難航が避けられない。

○時事通信

初の60%割れの公算＝10年度の国民年金納付率－厚労省

厚生労働省は28日、2010年4月～11年1月分の国民年金の保険料納付率が、前年同期比0.8ポイント減の58.2%だったと発表した。10年度の納付率はこれまで全ての月で前年度を下回っており、最終的には、過去最低を記録した09年度の60.0%を下回る公算が大きい。6割を割り込めば、現行の年金制度が始まった1986年度以来初めてとなる。

納付率の低下は、不況で企業を解雇され、国民年金に加入したものの保険料が払えないケースが増えていることや、年金制度への不信感による拒否などが原因とみられる。都道府県別では、納付率が最も高いのは新潟県で69.7%、最低は沖縄県で36.2%。（2011/04/28-19:50）

○2011年4月30日(土)「しんぶん赤旗」

専業主婦年金切り替え漏れ 不利益生まぬ対策必要

専業主婦の年金の切り替え漏れが多数存在し、年金記録の訂正によって無年金や低年金が生じる問題で、社会保障審議会（厚労相の諮問機関）の特別部会は5月中に新たな対応策をまとめます。

これまでの議論では、▽年金記録の訂正によって未納となる期間を、年金を受けるのに必要な資格期間（25年間の保険料納付が必要）と認める▽保険料の追納を10年間に限って認め、追納できない分は年金額を減らす▽すでに年金を受給している人も同様に扱ったうえで、過去に受け取った年金の過払い分の返還を求め、今後の年金額も減額する—という方向でほぼ一致しています。

専業主婦は、夫がサラリーマンの場合は保険料を払う必要がありませんが、夫がサラリーマンでなくなると保険料を納める必要が生じます。厚労省によると、この切り替えをしておらず、年金記録をただした場合、年金額に影響がでるのは推計47・5万人。そのうちすでに年金を受給しているのは5・3万人です。

厚労省は昨年12月の課長通知で、現行制度で追納が可能な2年間以外は保険料を納めていたとみなす救済策を実施しました。しかし、それに対し「不公平」という声が起き、救済策を撤回。法改正による新たな対応を検討してきました。特別部会の示す方向は、課長通知に比べ救済幅を狭めるものとなっています。

この問題が起きた最大の要因は、行政が年金切り替え手続きの必要性を十分に知らせず、実態把握を行ってこなかったことにあります。厚労省自身、制度の周知徹底が不十分だった、届け出漏れがあった場合の対応が不徹底だったなど、行政側に責任があることを認めています。

とくに、すでに年金を受給している人の年金額は行政側がいったん認定した額であり、厚労省の年金記録回復委員会も、▽財産権として受給権が発生している▽減額は高齢者の生活の安定を阻害し生存権にも関わる問題を招く—と指摘しています。

正しい年金記録にすることはもちろんですが、そのことで無年金・低年金の人が出ないように、年金権を保障し老後の生活を保障していくことが必要です。同時に、きちんと手続きを行った人たちに不利益にならない対応策が求められます。

日本共産党は、全期間の保険料追納を可能とし、払いきれない人には減免制度を設けるなどの対応をとるよう求めています。

問題の根本には、日本の受給資格期間が諸外国からみて異常に長く、25年間加入しないとまったく受けられないこと、最低保障年金がないことがあります。無年金・低年金の根本的な解決には、最低保障年金の導入が必要です。

○日経新聞

退職金は一時金と年金、どちらを選ぶ 定年退職前後の手続きガイド（2） 2011/4/28 7:00

退職金の受取り方には、一時金で受取る方法と年金で受取る方法があります。どの方法を選択できるかは、勤務先の退職金規定等により異なります。退職金を受取る際には、どの方法が選択できるのかを勤務先に確認し、事前に受取方法を決めておいたほうがよいでしょう。

では、一時金で受取る場合と年金で受取る場合は、どのような違いがあるのでしょうか。

■税金面の違い

退職金には所得税と住民税が課税されますが、その受取方法によりかかる税金が異なります。一般的には、一時

金で受取る方が支払う税金が少なくなる、つまりおトクなケースが多いと言えるでしょう。

【一時金で受取る場合】

退職金を一時金で受取る場合は、「退職所得」として課税されます。「退職所得」は、老後の生活保障という意味合いから、税務上かなり優遇されています。

計算方法は

$$\text{退職所得} = (\text{退職金} - \text{退職所得控除※1}) \times 1/2$$

退職所得控除は勤務年数によって異なります(※1)。例えば勤続40年の場合、2,200万円が控除額となり、退職金がこの範囲であれば、所得税も住民税もかかりません。また、控除額を超える場合でも、超えた部分の2分の1を課税所得とします。また、退職所得は分離課税となるため、同じ年に他の所得があっても合算せず、退職所得に応じた税率(※2)で所得税の計算をするなど、税制上の優遇措置がとられています。

原則として翌年に確定申告の手続きが必要になりますが、退職時に勤務先に「退職所得の受給に関する申告書」を提出している場合は、勤務先が所得税を計算し、源泉徴収をしてくれるため、確定申告は不要となります。

**退職所得控除額の計算の
表(※1)勤続年数 (= A)**

退職所得控除額

20年以下	40万円×A (80万円に満たない場合には、80万円)
20年超	800万円+70万円×(A-20年)

国税庁HPより。内容は2011年4月現在の税制に基づく。

**所得税の速算表(※2)課税
される所得金額**

税率

控除額

195万円以下	5%	0円
195万円を超え 330万円以下	10%	9万7,500円
330万円を超え 695万円以下	20%	42万7,500円
695万円を超え 900万円以下	23%	63万6,000円
900万円を超え 1,800万円以下	33%	153万6,000円
1,800万円超	40%	279万6,000円

国税庁HPより。内容は2011年4月現在の税制に基づく。

【年金で受取る場合】

退職金を年金の形で受取る場合、「公的年金等の雑所得」として、受取った年ごとに課税されることとなります（注）。この場合、同じ年に受け取った厚生年金や国民年金（基礎年金）、他の勤務先の退職年金など「公的年金等」に該当するものを合算し、その金額に応じて計算される「公的年金等控除額（※3）」を控除した残額に税金がかかります。例えば、65歳未満で公的年金と退職年金の合計が200万円の場合、 $200万円 \times 75\% - 37万5千円 = 112万5千円$ が課税所得となるわけです。また、他に所得がある場合は、その所得と合算して課税されることになり、高い税率（※2）を適用される可能性があります。年金で受取る場合は、住民税や国民健康保険料にも影響がでてきますので、その辺りもあわせて検討する必要がありますでしょう。

（注）厚生年金基金や適格年金制度等を利用しない企業独自年金（非適格年金）は、「公的年金等以外の雑所得」として課税されるため、「公的年金等控除額」の対象となりません。

**公的年金等
に係る雑所
得の速算表
(2005年
分以後) <
※3 >年金
を
受け取る
人の年齢**

(a) 公的年金等の収入
金額の合計額 (b) 割合 (c) 控除額

(公的年金等の収入金額の合計額が70万円までの場合は所得金額がゼロとなる)

65歳未満	70万1円から129万 9,999円まで	100%	70万円
	130万円から409万 9,999円まで	75%	37万5,000円
	410万円から769万 9,999円まで	85%	78万5,000円
	770万円以上	95%	155万5,000円

(公的年金等の収入金額の合計額が120万円までの場合は、所得金額はゼロとなる)

65歳以上	120万1円から329万 9,999円まで	100%	120万円
	330万円から409万 9,999円まで	75%	37万5,000円
	410万円から769万	85%	78万5,000円

9,999円まで

770万円以上

95%

155万5,000円

国税庁HPより。内容は2011年4月現在の税制に基づく。

■税金以外の面からの検討

税金面からみると、退職金は一時金で受取る方がよいと思われませんが、年金で受取る場合、それまでの期間運用される分だけ、受取総額が多くなるケースがあります。勤務先の年金について、毎年の年金額、受給年数、運用利率、また、会社が破綻した場合や本人が死亡した場合の支払い方法なども事前に確認し、総合的に検討するとよいでしょう。

(株)プラチナ・コンシェルジュ 板倉 京(税理士・ファイナンシャル・プランナー)

<筆者プロフィール> 大学卒業後、保険会社・会計事務所勤務を経て平成17年板倉京税理士事務所を開業。通常の税理士業務以外に、個人資産の税務や保険に関するアドバイスを中心に、セミナーや原稿執筆、個人相談など幅広く行っている。

○日経新聞

あなたの年金いくらもらえる？ ねんきん定期便、ここをチェック 2011/4/25 7:00

2004年から、年金加入者が58歳を迎えた翌々月に「年金加入記録のお知らせ」等の書類が届いていましたが、09年度からは「ねんきん定期便」の中に同封されることになりました。

■ねんきん定期便で記録もれをチェック

「ねんきん定期便」とは、全ての被保険者に加入履歴等を確認してもらうため、毎年誕生月に送付されるお知らせです。09年度は下記の表<※1>の全項目が記載されていますが、10年度以降は、35歳、45歳、58歳の節目の年齢の方以外は、直近1年分のみのお知らせになります。そこで、全事項が記載されている09年度の「ねんきん定期便」は非常に大切ですので、取っておくことをお勧めします。

<※1>ねんきん定期便記載項目	2009年度	2010年度 以降	58歳時
作成月の前月までの加入月数、納付済月数	○	○	○
保険料納付額（被保険者負担分の合計額）	○	○	○
年金見込額	○	○	○
加入履歴（加入制度、事業所名称、資格取得、喪失年月日）	○	○	○
厚生年金の全ての期間の標準報酬月（賞与）額	○	直近1年間 のみ	○

国民年金の全ての期間の保険料納付状況（納付、未納、免除等の別）

○

直近1年間のみ

○

（内容は2011年4月現在の年金制度に基づく）

もし、「もれ」や「誤り」がある場合は、同封されている「年金加入記録回答票」にその内容を記入して返送します。そうすると後日書で回答してもらえますので、確認してください。特に同じ会社内で転勤を繰り返した人は、支店ごとに届け出るため、どこか支店が抜けていないかチェックしましょう。一部上場の大きな会社でも、支店の事務がきちんとしていなくて、記録がもれているという事例が結構みついています。

■共済に加入した期間がある場合

共済組合に加入していた期間がある人は、この加入記録に「空いている期間があります」と記載されます。現在は、厚生年金と共済年金は制度が異なり一元化されていないため、日本年金機構では把握することができません。現在または過去に公務員や私学の職員であった方など、この期間がある人については各共済組合に確認するとよいでしょう。

■標準報酬月（賞与）額とは

記載事項で注意していただきたいのが、「標準報酬月額」です。厚生年金保険料を算定する基準額のこと、給料の額を30等級に区分した報酬月額にあてはめて計算します。ただし、下限・上限があり、現在の給料がどんなに少なくても、厚生年金に加入していれば下限の9万8,000円、逆にいくら給料が高くても上限は62万円となっています。50歳前後では高収入の方も多いかもかもしれませんが、仮に100万円の給料をとっていても、厚生年金の標準報酬月額では62万円となるので注意が必要です。62万円以下の方は、給料額と近い金額になります。また、03年から「標準賞与額」として賞与の額も記載されていますが、上限は150万円になります。標準報酬月（賞与）額は、会社が年金事務所に届け出た額と実際の支給額とのズレが問題となっていますので、給与振込通帳や給与明細書から確認をしましょう。

■年金の見込み額もチェック

「ねんきん定期便」にはさらに、「将来受け取る年金額の見込み」も記載されています。50歳以上の場合、現在の加入履歴が60歳まで続いたと仮定した見込み額となります。ただし、この見込み額には厚生年金基金が代行をしていた部分は含まれていませんので、基金に加入していた方は企業年金連合会（旧厚生年金基金連合会）に確認しましょう。

60歳前に退職した場合も、この見込み額は異なってきます。そこで60歳前に退職を考えている方は、そのまま再就職をしない場合と再就職をして給与額が下がった場合等で年金がどれくらい異なるのかを、年金事務所で相談することをお勧めします。いわゆる「消えた年金」等の報道などから、職員が信用できないとか時間がかかるなどの理由で、年金事務所を敬遠していた方も少なくないかもしれません。しかし、現在の年金事務所は夜間相談や休日相談もあり、職員の対応も非常に丁寧になっています（そのために時間がかかりますが...）。定年後のことを考えた場合、年金に関する具体的な試算をしてもらうことは価値がありますから、一度時間を作って年金事務所を訪ねてみてはいかがでしょうか。

(株)プラチナ・コンシェルジュ 菅田 芳恵(社会保険労務士・ファイナンシャル・プランナー)

<筆者プロフィール> 大学卒業後、証券会社・銀行・生命保険会社・コンサルタント会社に勤務。49歳からの2年間で7つの資格を取得し独立。現在は年金や保険、資産運用等のコンサルや、月20回程度の講演活動を行っている。

○日経新聞

いまさら聞けない企業年金 基礎講座 (1/3ページ) 2011/4/24付

企業の正社員などが加入する企業年金は、勤める企業ごとに種類や受給額などが異なり、制度が複雑だ。このため自分が加入する企業年金について、十分に知らない人も多い。新社会人が入社するこの時期、企業年金についての基礎知識をまとめた。

そもそも企業年金って何ですか？

名称	確定拠出年金 (企業型)	確定給付 企業年金	税制優格 退職年金	厚生年金基金
加入者数	340万人	647万人	250万人	460万人
特徴	企業が掛け金を拠出し、加入者が運用する	給付額を決めた上で掛け金を積み立てる。厚生年金基金と異なり、厚生年金の代行部分はない	税制上の優遇措置を受けて掛け金を積み立てる。2012年3月末に廃止	厚生年金の一部を別に代わって受給。上乗せ給付もする
タイプ	確定拠出型(掛け金は確定、運用成績で給付額が変動)	確定給付型(将来の給付額が確定)		
公的年金	厚生年金			(代行部分)
	国民年金(基礎年金)			

(注)加入者数は2010年3月末

企業年金とは文字通り、企業が退職した従業員に年金を支給するための仕組みだ。掛け金は企業側が負担するタイプと、従業員が拠出できるものがある。すべての国民が加入する公的年金と異なり、加入できるのは原則、企業に勤める人だけ。あくまでも福利厚生の一環なので、制度自体が存在しない企業もある。

「企業年金は老後資金を賄う有効な手段。上手に活用すれば手元資金を教育や住宅に集中できる」。社会保険労務士でファイナンシャルプランナー(FP)の井戸美枝さんはこう話す。

制度が複雑だと聞きました。どんな種類があるのですか？

現在、採用されている企業年金は4種類ある(表A参照)。加入者が最も多いのは「確定給付企業年金」。給付額を決めたいうで掛け金を積み立てて運用する方式だ。2002年4月に導入し、10年3月末時点で647万人が加入している。

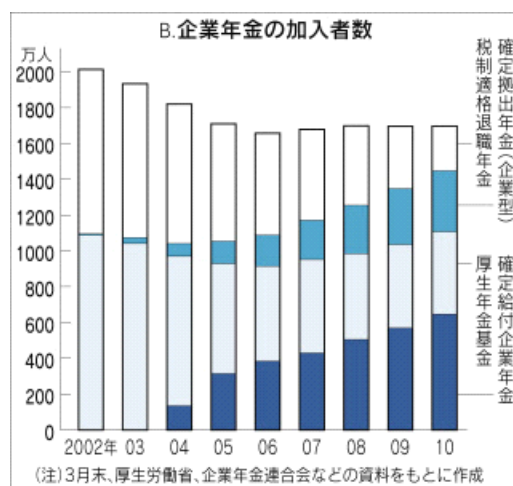
01年10月に導入した「確定拠出年金」(企業型)は340万人が加入している。確定拠出年金は給付額があらかじめ決まっておらず、資金の運用成績に応じて、受け取る額が変わる。確定拠出年金には企業が掛け金を出す「企業型」と、個人で掛け金を出す「個人型」がある。個人型は企業年金に分類されない。

確定給付企業年金と確定拠出年金を導入する以前は「厚生年金基金」と「税制適格退職年金」の2種類だけだった。厚生年金基金は公的年金である厚生年金の保険料の一部を受け取り、国に代わって運用する「代行部分」と、独自の「上乗せ部分」を一体運用して給付する制度だ。

税制適格退職年金は信託銀行や生命保険会社に委託するだけで済むなど、事務負担が軽い点が特徴だ。

バブル崩壊後、株価下落の影響で年金資産の運用成績が悪化する企業年金が相次ぎ、不足分を穴埋めする必要がない確定拠出年金を導入する企業が増えた。運用悪化を理由に代行部分を返上し、確定給付企業年金へ移行する厚生年金基金も相次いだ。

いまさら聞けない企業年金 基礎講座 (2/3ページ) 2011/4/24付



税制適格退職年金は受給者保護の面で不備があることなどから、12年3月末での廃止が決まっており、加入者は大幅に減っている（グラフB参照）。

受け取る年金の額はどう決まるのですか？

将来の給付額が確定しているのが確定給付企業年金、厚生年金基金、税制適格退職年金の3つ。掛け金の額は決まっているものの、運用成績次第で給付額が決まるのが確定拠出年金だ。自分が加入する企業年金の種類を把握しないと、老後資金を手元資金の運用でどの程度賄えばよいのか分かりにくい。勤務先の福利厚生を担当者などに確認しておくとういだろう。

厚生年金基金の積み立て不足が問題となっています。受給額に影響はありますか？

積み立て不足は将来の年金の給付に備えて、現時点で必要な年金資産が足りない状態。確定給付型の企業年金で運用環境が悪化すると発生する。運用環境が大幅に改善した場合は、積み立て不足が解消される可能性も残されているが、放置しておくとも積立不足額が拡大する可能性も高まるため、問題視されている。

厚生年金基金の積み立て不足を解消するには掛け金を増やすか、上乗せ部分の給付額を減らす必要がある。積み立て不足の額が多く企業に追加負担する余裕がない場合は、給付額を減らさざるを得ない。ただ減額のためには一定の条件を満たす必要がある。

何歳から年金を受け取れますか？

受給開始年齢は企業年金ごとに異なる。例えば確定給付企業年金は60歳から65歳までで、具体的な開始時期は各

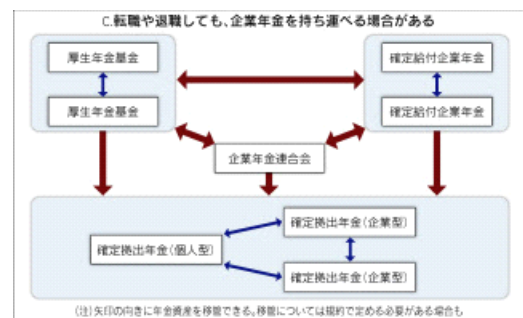
企業年金ごとに規約で定める。確定拠出年金は原則60歳から受給できる。厚生年金基金の上乗せ部分は規約で定める。

年金を受け取るのに必要な加入期間は？

受給に必要な加入期間は制度によりまちまちだ。確定給付企業年金と厚生年金基金の上乗せ部分は、20年以内で各企業年金が規約に定めた期間を満たせば受給できる。

いまさら聞けない企業年金 基礎講座 (3/3ページ) 2011/4/24付

確定給付企業年金などの加入者が特に注意すべき点は？



企業年金は定年退職した際に、手続きに従って年金や一時金として受け取る。確定給付企業年金、厚生年金基金、税制適格退職年金で、受給に必要な加入期間を満たした人が中途退職した場合は、積み立てた年金資産を「脱退一時金」で受け取るか、将来に年金として受け取るか選べる。

必要な加入期間を満たす前に、中途退職したり転職したりした場合はどうだろう。脱退一時金として受け取るか、転職先の企業年金に移すか選ぶ必要がある。いったん脱退一時金として受け取ると、ほかの企業年金に移管できない。

実際には脱退一時金として受け取る例が多いようだ。一時金として受け取れる資格は企業年金ごとに異なる。確定給付企業年金と厚生年金基金の場合は、3年以上加入した人に資格が与えられる。

企業年金の移管は、かつては「企業型の確定拠出年金同士」などに限られていた。05年以降、移管できる企業年金の種類が拡大。異なる種類の企業年金を採用する企業に転職しても移管できるようになっている(図C参照)。

ただ、転職先の企業年金の規約に移管できるよう定めていることが条件だ。転職先に移管できない場合は、退職者の年金資産を運用する「企業年金連合会」に移して、年金受給のために必要な加入期間の条件を満たす方法もある。

現在、企業型の確定拠出年金に加入しています。転職を考えているのですが……。

転職や中途退職の際に、企業型の確定拠出年金の加入者は例外が多いので注意が必要だ。

例えば確定給付企業年金などから確定拠出年金には移管できるが、その逆は不可能。転職先が企業型の確定拠出年金ではない場合、個人型の確定拠出年金に移管するしかない。新たに掛け金を上乗せすることもできず、運用だけする「運用指図者」となる。

個人型の確定拠出年金への移管手続きは、退職から6カ月以内に完了する必要がある。期限に間に合わなかった

場合は資産が現金化され、国民年金基金連合会に自動的に移される。

現金化された年金資産には利息が付かず、運用もできないほか、手数料がかかる。

確定拠出年金の加入者は原則、60歳になるまで年金資産を引き出せないで、脱退一時金として受け取れない。起業などでまとまった資金が必要でも、充当できないので注意が必要だ。

(藤井良憲) [日本経済新聞朝刊2011年4月24日付]