

払うだけ払って「年金」をもらえない！ 中小企業オーナー社長の悲劇

残念ながら、我が国には“トンデモナイ制度”があります。現行の年金制度では老齢厚生年金は65歳から受給することができます。しかし、中小企業のオーナー社長などの高額所得者は年金受給年齢になっても、“本来もらえるはずの年金をもらえない”事態が発生します。

「在職老齢年金」という年金没収制度があるからです。

「在職老齢年金」とは60歳以降も厚生年金に加入していて、収入がある人は年金が「支給停止」や「減額」されてしまう制度です。60代社長といえば、まだまだ“現役”でしょう。となると、今この瞬間にも多くの社長の年金が「支給停止」や「減額」になっているわけです。

「在職老齢年金」のよくある誤解

年金受給年齢になっても社長が“現役”なら報酬次第で年金受給額は大きく変わってきます。それどころか、年金そのものが“掛け捨て”になるケースも多々あります。しかし、たいていの社長はそのことを知らず、「在職老齢年金」について誤った認識を持っています。

例えば、こんな誤解です…

Q. 支給停止や減額になった年金は後で戻って来るのでは？

A. 間違いです。年金が支給停止や減額になっている社長の中には支給停止や減額された年金は「後で戻って来る！」と思われている方がいます。しかし、支給停止や減額された年金は二度と戻って来ない“掛け捨て”になります。

Q. 老齢厚生年金は繰り下げると増額で受け取れるのでは？



A. 間違いです。65 歳以上の年金が支給停止になっている社長に多い誤解です。支給停止部分の年金を繰り下げても増額されるどころか受給することすらできず、結果的に繰り下げ期間の年金が“掛け捨て”になります。

Q. 70 歳になれば老齢厚生年金を満額受給できるのでは？

A. 間違いです。70 歳以降は厚生年金保険料の負担はなくなりますが、昭和 12 年 4 月 2 日以降生まれの社長は年金月額と報酬月額の合計が 50 万円を超えると、何歳になっても年金が支給停止あるいは減額されてしまいます。

ここで重要なのは“支給停止や減額された年金は二度と戻って来ない！”という事実です。

つまり、該当する社長は、これまでずっと高額な保険料を払うだけ払ってきて、いざ年金を受け取ろうとしても、収入があるから受け取れない…。“そんなバカな話”が現実には起きているのです。ならば、「高額な保険料を払うのはアホらしい！」というのが本音ではないでしょうか。

ところが、です。“そんなバカな話”を帳消しにできる“最強の在職老齢年金対策”があるので、それこそが保険営業マンだから提案できる、『60 代社長の手取最大化プラン』です。

さっそく本題に入りましょう！

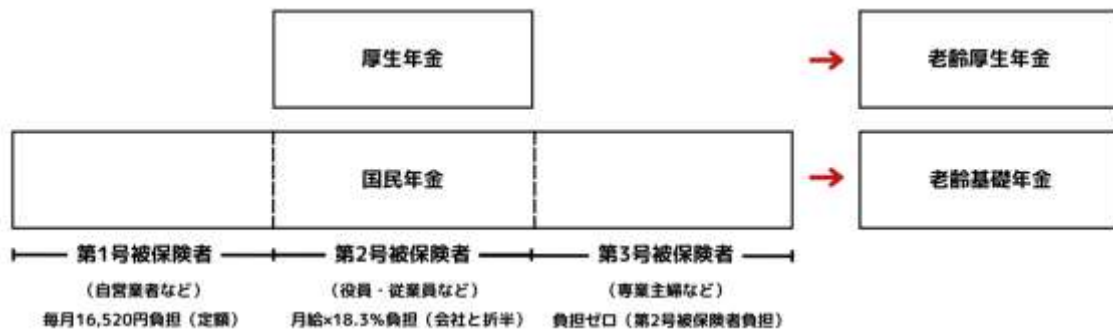
株式会社おまかせホットライン
代表取締役 田中正博



「在職老齢年金」の仕組みと計算方法

社長の“年金問題”とは何か？

釈迦に説法でしょうが、まずは「公的年金」についておさらいしましょう。ご存知のとおり、日本の公的年金制度は「国民皆年金」という特徴を持っており、20歳以上の全ての人々が共通して加入する国民年金と、役員・従業員が加入する厚生年金などによる、いわゆる「2階建て」と呼ばれる構造になっています。基礎となる国民年金を1階部分、厚生年金を2階部分とみなして、公的年金制度は2階建てといわれています。



自営業者など国民年金のみに加入している人を第1号被保険者といいます。第1号被保険者は毎月定額の保険料を自分で納めます。役員・従業員で厚生年金に加入している人、あるいは公務員で厚生年金に加入している人を第2号被保険者といいます。第2号被保険者は毎月定率の保険料を会社と折半で負担し、保険料は毎月の報酬(給与)から天引きされます。

第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者(年収130万円未満の人)を第3号被保険者といいます。第3号被保険者は第2号被保険者が保険料を負担しています。よって、自分で保険料を負担する必要のない被保険者になります。

「公的年金」は日本国内に住む20歳から60歳の全ての人々が保険料を納め、その保険料を高齢者などへ年金として給付する仕組みです。このように現役世代が支払った保険料を年金の原資に充てる方式を「賦課方式」といいます。老後には全ての人々が「老齢基礎年金」を、厚生年金に加入していた人は、それに加えて「老齢厚生年金」などを受け取ることができます。



老齡基礎年金

「老齡基礎年金」は国民年金の保険料納付済期間と保険料免除期間などを合算した受給資格期間が10年以上ある場合に65歳から受け取ることができます。「老齡基礎年金」は定められた一律の金額です。20歳から60歳まで未納期間がない人には満額が支払われます。未納期間がある場合は、納付済期間に対して年金が支払われます。

ちなみに、令和6年度の満額受給額は年額816,000円です。「老齡基礎年金」には60歳から65歳までの間に繰上げて減額された年金を受け取る「繰上げ受給」や66歳から75歳までの間に繰下げて増額された年金を受け取る「繰下げ受給」の制度があります。

老齡厚生年金

「老齡厚生年金」は「老齡基礎年金」に上乗せして65歳から受け取れます。厚生年金に加入していた時の報酬額や加入期間等に応じて年金額が計算されます。「老齡厚生年金」にも60歳から65歳までの間に繰上げて減額された年金を受け取る「繰上げ受給」や66歳から75歳までの間に繰下げて増額された年金を受け取る「繰下げ受給」の制度があります。

なお、「在職老齡年金」とは厚生年金の制度をいいます。つまり、「支給停止」あるいは「減額」になるのは「老齡厚生年金」だけ、ということです。「老齡基礎年金」(国民年金)は受給年齢になれば、どれだけ社長に収入があってももらえます。この点は混同しないようにしましょう。



在職老齡年金の仕組み



「在職老齢年金」は収入が多いと、本来受け取れる年金が「支給停止」あるいは「減額」されてしまうのが特徴です。このとき「支給停止」あるいは「減額」された年金は“二度と戻って来ない年金”になります。これまでずっと高額な保険料を払うだけ払って、いざ年金を受け取ろうとしたら、収入があるから受け取れない。これが「在職老齢年金」という制度です。

その成り立ちはともかくとして、「支給停止」や「減額」になった年金が二度と戻って来ない理由はズバリ、「年金の財源」がないからです。社会保障審議会年金部会によると、「在職老齢年金」で支給停止になっているのは60～64歳で対象者は約67万人・支給停止額は約4,800億円、65歳以上で対象者は約41万人・支給停止額は4,100億円と報告されています。

対象者	概要	対象者数及び支給停止額	イメージ図 (※1年金額は10万円と仮定)
60～64歳	<ul style="list-style-type: none"> 賞金十年金(厚生年金の定額部分も含む)の合計額が28万円を上回る場合は、賞金2に対し、年金を1停止。 賞金が47万円を上回る場合は、賞金1に対し、年金を1停止。 厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了する2025年(女性は2030年)以降、対象はいなくなる。 	<p>約67万人(※) 約4,800億円</p> <p>(注)2019年度末の推計値 (※)対象者数に、第2～4号厚生年金保険被保険者のみの者は含まれていない。</p>	
65歳以上	<p><65～70歳></p> <ul style="list-style-type: none"> 賞金十年金(基礎年金は対象外)の合計額が現役世代の平均月収相当(47万円)を上回る場合は、賞金2に対し、年金を1停止。 <p><70歳以上></p> <ul style="list-style-type: none"> 65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。 	<p>約41万人(※) 約4,100億円</p> <p>(注)2018年度末 (※)対象者数に、第2～4号厚生年金保険被保険者のみの者は含まれていない。</p>	

※ 「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定。
 ※ 「47万円」は、現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む)を基準として設定。なお、対象者数の時点である2018年度の基準額は「46万円」。

【参考】「在職老齢年金の見直し」第11回社会保障審議会年金部会 2019.10.9

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000555792.pdf>

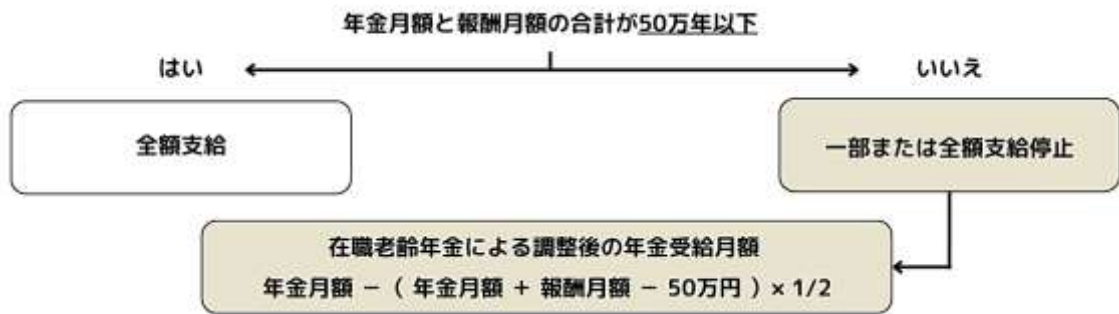
ここで重要なのは、支給停止額は「年金の財源」として“没収”されているということです。そのため「在職老齢年金」を廃止すれば、支給停止額8,900億円もの財源が失われるわけです。逆にいうと、我が国の年金制度はこのようなインチキの上に成り立っているともいえます。

「在職老齢年金」の支給停止基準

「在職老齢年金」は年金月額と報酬月額の合計額が50万円を超える場合、50万円を超えた金額の半分が年金額より支給停止されます。帝国データバンクの全国社長年齢分析(2021年)では社長の平均年齢は60.1歳とされています。そのことから分かるように60代といえば、まだまだ現役で活躍している社長が大勢います。



それゆえ、「在職老齢年金」が“全額支給停止”になっているケースが多々あるわけです。



厚生年金は 70 歳までが加入対象です。よって、社長の保険料負担も 70 歳までになります。しかし、「在職老齢年金」は年齢に上限はなく、社長が 75 歳になっても、80 歳になっても、報酬を受け取っている限り、年金の一部または全額が支給停止され続ける“年金没収制度”です。

60 代社長の多くは年金が 1 円も受給できない“全額支給停止”になっている…。では、そのことで社長はどれだけの額の年金をもらい損ねているのか。以下は平成 15 年 4 月以後に厚生年金に加入した人の平均標準報酬額別・老齢厚生年金の受給額(目安)になります。

平均標準報酬月額別・老齢厚生年金の受給額(目安)

加入期間	平均標準報酬月額			
	30 万円	45 万円	60 万円	75 万円
10 年	年 20 万円	年 30 万円	年 39 万円	年 49 万円
20 年	年 39 万円	年 59 万円	年 79 万円	年 99 万円
30 年	年 59 万円	年 89 万円	年 118 万円	年 148 万円
40 年	年 79 万円	年 118 万円	年 158 万円	年 197 万円

※ 平成 15 年 4 月以後に厚生年金に加入した人の老齢厚生年金受給額(目安)

例えば、標準報酬月額 75 万円で加入期間 40 年の社長(65 歳)なら、本来は年 197 万円の年金をもらえるわけで、これを 80 歳まで受給したら総額 2,955 万円(197 万円×15 年)にもなります。しかし、65 歳以降も収入がある社長は本来もらえるはずの 2,955 万円を“1 円も受け取れず、没収されてしまう”のです。70 歳まで保険料負担は続くのに、です。

年金月額と報酬月額について

「在職老齢年金」を計算する際、「年金月額」と「報酬月額」という用語の理解がポイントになり



ます。ここでいう「年金月額」とは、

➤ 【老齢厚生年金の年額を12で割った額】（加給年金は除く）

のことです。老齢基礎年金は「在職老齢年金」の支給調整の対象外ですから、社長の報酬月額がどれだけ高額でも受給額が減額されることはありません。一方、「報酬月額」とは厳密には「総報酬月額相当額」のことをいいます。「総報酬月額相当額」とは、

➤ 【毎月の標準報酬月額(役員報酬)+ 直近1年間の標準賞与額(役員賞与)を12で割った額を足した額】

のことです。標準報酬月額とは社会保険料の算定基礎になるもので、報酬月額を「保険料額表」の1~32等級(健康保険は1~50等級)に分け、その等級に該当する金額をいいます。標準賞与額とは、実際の税引き前の賞与の額から1千円未満の端数を切り捨てたもので、支給1回(同じ月に2回以上支給されたときは合算)につき150万円が上限となります。

例えば、標準報酬月額50万円、標準賞与額120万円なら総報酬月額相当額はこうなります。

➤ $50\text{万円} + (120\text{万円} \div 12) = \text{総報酬月額相当額 } 60\text{万円}$

厚生年金の標準報酬月額上限は65万円(32等級)です。よって、役員報酬が標準報酬月額上限65万円以上になっている社長も多いことでしょう。当然、その場合は年金月額と報酬月額の合計額が50万円を超えるので、「在職老齢年金」は“支給停止”の対象になります。

令和6年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

・健康保険料率: 令和6年3月分~ 適用
 ・厚生年金保険料率: 平成29年9月分~ 適用
 ・介護保険料率: 令和6年3月分~ 適用
 ・子ども・子育て拠出金率: 令和2年4月分~ 適用

(東京都)

(単位:円)

標準報酬 等級	報酬月額 月額	全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金基金加入員を除く)	
		介護保険第2号被保険者 に該当しない場合		介護保険第2号被保険者 に該当する場合		一般、坑内員・船員	
		9.98%		11.58%		18.300%※	
		全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
1	58,000	円以上 円未満	5,788.4	2,894.2	6,716.4		
2	68,000	63,000 ~ 73,000	6,786.4	3,393.2	7,874.4		
3	78,000	73,000 ~ 83,000	7,784.4	3,892.2	9,032.4		
4(1)	88,000	83,000 ~ 93,000	8,782.4	4,391.2	10,190.4	16,104.00	8,052.00
5(2)	98,000	93,000 ~ 101,000	9,780.4	4,890.2	11,348.4	17,934.00	8,967.00
6(3)	104,000	101,000 ~ 107,000	10,379.2	5,189.6	12,043.2	19,032.00	9,516.00
7(4)	110,000	107,000 ~ 114,000	10,978.0	5,489.0	12,738.0	20,136.00	10,068.00
8(5)	116,000	114,000 ~ 121,000	11,576.8	5,788.4	13,432.8	21,240.00	10,620.00
9(6)	122,000	121,000 ~ 128,000	12,175.6	6,087.8	14,127.6	22,344.00	11,172.00
10(7)	128,000	128,000 ~ 135,000	12,774.4	6,387.2	14,822.4	23,448.00	11,724.00
11(8)	134,000	135,000 ~ 142,000	13,373.2	6,686.6	15,517.2	24,552.00	12,276.00
12(9)	140,000	142,000 ~ 149,000	13,972.0	6,986.0	16,212.0	25,656.00	12,828.00
13(10)	146,000	149,000 ~ 156,000	14,570.8	7,285.4	16,906.8	26,760.00	13,380.00
14(11)	152,000	156,000 ~ 163,000	15,169.6	7,584.8	17,601.6	27,864.00	13,932.00
15(12)	158,000	163,000 ~ 170,000	15,768.4	7,884.2	18,296.4	28,968.00	14,484.00
16(13)	164,000	170,000 ~ 177,000	16,367.2	8,183.6	19,000.0	30,072.00	15,036.00
17(14)	170,000	177,000 ~ 184,000	16,966.0	8,483.0	19,704.0	31,176.00	15,588.00
18(15)	176,000	184,000 ~ 191,000	17,564.8	8,782.4	20,408.0	32,280.00	16,140.00
19(16)	182,000	191,000 ~ 198,000	18,163.6	9,081.8	21,112.0	33,384.00	16,692.00
20(17)	188,000	198,000 ~ 205,000	18,762.4	9,381.2	21,816.0	34,488.00	17,244.00
21(18)	194,000	205,000 ~ 212,000	19,361.2	9,680.6	22,520.0	35,592.00	17,796.00
22(19)	200,000	212,000 ~ 219,000	19,960.0	9,980.0	23,224.0	36,696.00	18,348.00
23(20)	206,000	219,000 ~ 226,000	20,558.8	10,279.4	23,928.0	37,800.00	18,900.00
24(21)	212,000	226,000 ~ 233,000	21,157.6	10,578.8	24,632.0	38,904.00	19,452.00
25(22)	218,000	233,000 ~ 240,000	21,756.4	10,878.2	25,336.0	40,008.00	20,004.00
26(23)	224,000	240,000 ~ 247,000	22,355.2	11,177.6	26,040.0	41,112.00	20,556.00
27(24)	230,000	247,000 ~ 254,000	22,954.0	11,477.0	26,744.0	42,216.00	21,108.00
28(25)	236,000	254,000 ~ 261,000	23,552.8	11,776.4	27,448.0	43,320.00	21,660.00
29(26)	242,000	261,000 ~ 268,000	24,151.6	12,075.8	28,152.0	44,424.00	22,212.00
30(27)	248,000	268,000 ~ 275,000	24,750.4	12,375.2	28,856.0	45,528.00	22,764.00
31(28)	254,000	275,000 ~ 282,000	25,349.2	12,674.6	29,560.0	46,632.00	23,316.00
32(29)	260,000	282,000 ~ 289,000	25,948.0	12,974.0	30,264.0	47,736.00	23,868.00
33(30)	266,000	289,000 ~ 296,000	26,546.8	13,273.4	30,968.0	48,840.00	24,420.00
34(31)	272,000	296,000 ~ 303,000	27,145.6	13,572.8	31,672.0	49,944.00	24,972.00
35(32)	278,000	303,000 ~ 310,000	27,744.4	13,872.2	32,376.0	51,048.00	25,524.00
36	284,000	310,000 ~ 317,000	28,343.2	14,171.6	33,080.0	52,152.00	26,076.00



なお、「総報酬月額相当額」の計算は会社が年金事務所に提出する『報酬月額算定基礎届』『報酬月額変更届』『賞与支払届』等に基づき自動的に計算されます。ということはつまり、「在職老齢年金」についても自動的に年金額の一部または全部が支給停止になる、ということです。

在職老齢年金の計算方法

先述のとおり、「在職老齢年金」は 60 歳以降も厚生年金に加入しながら受け取る老齢厚生年金のことです。年金月額と報酬月額に応じて年金額は減額され、場合によっては全額支給停止になる制度です。2021(令和 3)年度までは 60 歳代前半と 65 歳以降とでは計算方法が異なりましたが、2022(令和 4)年度からはどちらも同じ計算方法になりました。

次のとおり、「在職老齢年金」の計算方法は年金月額と報酬月額の合計額が 50 万円を超える場合、50 万円を超えた金額の半分が年金額より支給停止になるというものです。

「在職老齢年金」支給停止額の計算式

年金月額 + 報酬月額	支給停止額(月)
(年金月額 + 報酬月額) ≤ 50 万円	支給停止なし
(年金月額 + 報酬月額) > 50 万円	(年金月額 + 報酬月額 - 50 万円) × 1/2

支給停止額の計算(例)

実際に、「在職老齢年金」を計算してみましょう。例えば、年金月額 10 万円・報酬月額 50 万円の 65 歳の社長がいたとします。すると、次のとおり、支給停止になる年金額は **5 万円**になり、年金受給額は **5 万円**に減額されてしまいます。

- 支給停止額 5 万円 = (年金月額 10 万円 + 報酬月額 50 万円 - 50 万円) × 1/2
- 年金受給額 5 万円 = 年金月額 10 万円 - 支給停止額 5 万円

またあるいは、年金月額 10 万円・報酬月額 70 万円の社長なら、次のとおり、支給停止額が年金月額を上回る結果(年金月額 < 支給停止額)となり、減額どころか、年金受給額は **0 円**、つまり、「**全額支給停止**」になってしまうのです。



- 支給停止額 15 万円 = (年金月額 10 万円 + 報酬月額 70 万円 - 50 万円) × 1/2
- 年金受給額 0 円 (全額支給停止) = 年金月額 10 万円 < 支給停止額 15 万円

在職老齢年金の受給額早見表

※ () 内の数値は支給停止額

		基本月額(年金月額)						
		5万	8万	10万	13万	15万	18万	20万
総報酬月額相当額	27万	5(0)	8(0)	10(0)	13(0)	15(0)	18(0)	20(0)
	30万	5(0)	8(0)	10(0)	13(0)	15(0)	18(0)	20(0)
	33万	5(0)	8(0)	10(0)	13(0)	15(0)	17.5(0.5)	18.5(1.5)
	36万	5(0)	8(0)	10(0)	13(0)	14.5(0.5)	16(2)	17(3)
	39万	5(0)	8(0)	10(0)	12(1)	13(2)	14.5(3.5)	15.5(4.5)
	42万	5(0)	8(0)	9(1)	10.5(2.5)	11.5(3.5)	13(5)	14(6)
	45万	5(0)	6.5(1.5)	7.5(2.5)	9(4)	10(5)	11.5(6.5)	12.5(7.5)
	48万	3.5(1.5)	5(3)	6(4)	7.5(5.5)	8.5(6.5)	10(8)	11(9)
	51万	2(3)	3.5(4.5)	4.5(5.5)	6(7)	7(8)	8.5(9.5)	9.5(10.5)
	54万	0.5(4.5)	2(6)	3(7)	4.5(8.5)	5.5(9.5)	7(11)	8(12)
	57万		0.5(7.5)	1.5(8.5)	3(10)	4(11)	5.5(12.5)	6.5(13.5)
	60万				1.5(11.5)	2.5(12.5)	4(14)	5(15)
	63万					1(14)	2.5(15.5)	3.5(16.5)
66万						1(17)	2(18)	
69万							0.5(19.5)	

表の見方は横軸が「基本月額(年金月額)」、縦軸が「総報酬月額相当額」となっていて、交わる金額が「実際に支給される年金月額(在職老齢厚生年金)となります。()内の数字は支給停止になる年金月額(在職老齢厚生年金)です。ご覧のとおり、総報酬月額相当額 57 万円から基本月額(年金月額)によっては“全額支給停止”になります。



特別支給の老齢厚生年金と加給年金

さて、「在職老齢年金」は厚生年金の制度です。従って、あくまでも「減額」あるいは「支給停止」になるのは「老齢厚生年金」(報酬比例部分)になります。しかし、次の網掛け部分の年金(特別支給の老齢厚生年金と加給年金)も「在職老齢年金」に関係してきます。



特別支給の老齢厚生年金

老齢厚生年金が支給されるのは原則 65 歳からです。しかし、生年月日によっては 65 歳前に老齢厚生年金を受け取れます。それが「特別支給の老齢厚生年金」です。「特別支給の老齢厚生年金」も「在職老齢年金」では「支給停止」あるいは「減額」の対象になります。

「特別支給の老齢厚生年金」とは 1980 年(S60 年)に厚生年金の支給開始年齢が 60 歳から 65 歳に引き上げられたことに伴う特別措置で、次の生年月日の人たちが受給できます。

- 男性:1961(S36 年)年 4 月 1 日以前の生まれ
- 女性:1966(S41 年)年 4 月 1 日以前の生まれ

「特別支給の老齢厚生年金」は男性については 2025 年度、女性については 2030 年度に終了する制度です。よって、次の生年月日の人たちには関係ない話になります。そもそも「特別支給の老齢厚生年金」を受給できない生年月日の人たちだからです。

- 男性:1961 年(S36 年)4 月 2 日以後の生まれ
- 女性:1966 年(S41 年)4 月 2 日以後の生まれ



(注) 特別支給の老齢厚生年金の「定額部分」について

なお、「特別支給の老齢厚生年金」には「定額部分」もありますが、「定額部分」を受給できる年齢は男性：1949年(S24年)4月1日以前の生まれ、女性：1954年(S29年)4月1日以前の生まれであり、保険のターゲットとしては年齢的に厳しいものがあります。よって、ここでは説明を割愛します。

加給年金(と特別加算)

社長の老齢厚生年金に「加給年金」が上乗せされるケースがあります。「加給年金」とは厚生年金版の「家族手当」のようなものです。「加給年金」とは厚生年金の被保険者期間が20年以上ある社長が65歳に到達し、年金受給権が発生したとき、その社長に“生計を維持されている”配偶者・子がいれば、老齢厚生年金に加算して支給される年金のことをいいます。

次のとおり、「在職老齢年金」が減額される場合は「加給年金」も受給できますが、全額支給停止される場合は「加給年金」も受給できなくなります。

- 在職老齢年金が減額支給される場合 … 「加給年金」は全額支給 (○)
- 在職老齢年金が全額支給停止される場合 … 「加給年金」も全額支給停止 (×)

「加給年金」の支給期間は配偶者が65歳になるまで、子どもの場合は18歳になった年度の末日までです。「加給年金」でもらえる年金額は配偶者と1人目・2人目の子どもが同額で各234,800円、3人目以降の子どもが各78,300円です。

加給年金額と年齢制限

対象者	加給年金額	年齢制限
配偶者	234,800円	65歳未満であること(1926年4月1日以前に生まれた妻または夫の年齢制限なし)
1人目・2人目の子	各234,800円	18歳到達年度の末日までの間の子または1級・2級の障害の状態にある20歳未満の子
3人目以降の子	各78,300円	18歳到達年度の末日までの間の子または1級・2級の障害の状態にある20歳未満の子

また、「加給年金」には老齢厚生年金を受給している方(受給権者)の生年月日に応じて「特別加算」があり、配偶者の加給年金額に34,500円~173,300円が上乗せされます。

配偶者加給年金額の特別加算額(令和6年4月から)



受給権者の生年月日	特別加算額	加給年金額合計
1934年4月2日～1940年4月1日	34,700円	269,500円
1940年4月2日～1941年4月1日	69,300円	304,100円
1941年4月2日～1942年4月1日	104,000円	338,800円
1942年4月2日～1943年4月1日	138,600円	373,400円
1943年4月2日以後	173,300円	408,100円

なお、「在職老齢年金」の支給停止基準を計算する際の年金月額が「老齢厚生年金」のみで判定します。「加給年金」は含まれませんので、この点ご注意ください。

社長の“年金問題”とは何か？

サラリーマンは報酬から厚生年金の本人負担分のみが天引きされます。しかし、会社の財布も個人の財布も一体化しているオーナー企業の社長は会社負担分も自己負担しているのと同義といえます。よって、社長は本人負担分に会社負担分を加えた金額を、翌月末日迄に年金事務所に納付し、それを毎月、毎月、繰り返していきます。社長が 70歳になるまで、ずっとです。

例えば、報酬月額 70 万円の社長なら現在の保険料率での負担合計はこうなります…

報酬月額 70 万円・厚生年金保険料率 18.3%で計算

納付期間	本人負担	会社負担	合計保険料
1年	713,700	713,700	1,423,080
10年	7,137,000	7,137,000	14,230,800
40年	28,461,600	28,461,600	56,923,200

ご覧のとおり、社長の合計保険料は相当な額になります。保険料納付期間を 40年間とすると合計保険料は **56,923,200円**にもなります。

この額をプラス(年金受給額)とマイナス(納付保険料)の“**損得勘定**”で考えてみましょう。

仮に、65歳から80歳まで老齢基礎年金を満額受給したら15年間の年金受給額は**12,240,000円**(令和6年度・満額受給額816,000円×15年)です。老齢基礎年金は社



長の役員報酬がいくらでも受給年齢になればもらえますから、これはプラス要素といえます。

よって、40年間の納付保険料 56,923,200 円から老齢基礎年金の年金受給額 12,240,000 円を差し引きます。すると差引で▲44,683,200 円になります。

ここで恐ろしい事実があります。それは、社長が何歳になっても“現役”でいる限り、つまり、これまで同様、報酬月額 70 万円をもらっている間は▲44,683,200 円を 1 円も取り戻せないという現実です。なぜなら、社長は「在職老齢年金」が“全額支給停止”になっているからです。



これが社長にとっての年金問題です。

「在職老齢年金」は昭和 12 年 4 月 2 日以降生まれなら 70 歳だろうと、80 歳だろうと、ずっと適用されてしまう制度です。ということは、社長は年金受給年齢(65 歳)に達した時点でスッパリと会社経営から引退しないと、“本来受け取れる年金が受け取れない！”のです。保険料を 44,683,200 円も余計に支払って、です。“払い損”とはまさにこのことでしょう。

■ 社長が年金をもらう 2 つの方法

このように多額の保険料を長年納めてきたのに年金を 1 円ももらえない。この事実をはじめて知った社長は皆一様に大きなショックを受けます。中には、「在職老齢年金」という制度を知らず、『ねんきん定期便』には 65 歳からの年金見込額が記載されている。それなのに、なぜ年金をもらえないのか！」と憤慨する社長もいます。

では、社長が年金をもらうにはどうすればいいのか？

60 代社長で“現役”なら「在職老齢年金」が 1 円も受給できない“全額支給停止”の状態になっているケースが多々あります。一般的に、このようなケースで社長の年金を満額受給できるようにするには、次の 2 つの方法が採用されています。

- 方法 #1. 報酬を下げて年金をもらう
- 方法 #2. 報酬のもらい方を変えて年金をもらう



— 方法#1. 報酬を下げてもらう

先述のとおり、「在職老齢年金」は年金月額と報酬月額の合計額が 50 万円を超える場合に年金調整が図られます。従って、きわめてシンプルですが、その合計額を上回らない水準まで社長の報酬月額を引き下げると、社長は年金がもらえるようになるわけです。

例えば、年金月額 10 万円・報酬月額 70 万円の社長が報酬月額を 35 万円に引き下げるケースです。たしかに、このケースでは年金月額と報酬月額の合計額が 50 万円以下になりますので、「在職老齢年金」を満額受給できるようになります。

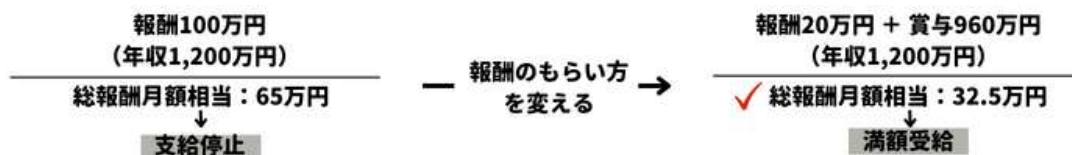
しかし、報酬月額を下げれば年金はもらえますが、その分だけ社長の手取りが激減してしまいます。それでは何の対策にもならず、本末転倒でしょう。

— 方法#2. 報酬のもらい方を変えて年金をもらう

報酬のもらい方を変えて年金をもらえるようにする方法です。具体的には社長の報酬月額を下げて、その差額分を『事前確定届出給与』(役員賞与)で帳尻を合わせることで、年収を下げずに年金が満額受給できるようになる、というものです。解説を加えましょう。

例えば、年金月額 10 万円もらえる社長がいたとして、年金受給年齢になっても月額 100 万円の役員報酬をもらっているとします。年収では 1,200 万円です。このケースでは「在職老齢年金」の支給停止基準により、その社長の年金受給額は 0 円、「全額支給停止」になります。

そこで、役員報酬を月額 20 万円に下げ、その下げた分を『事前確定届出給与』(役員賞与)で 960 万円まとめて受け取るようにします。すると、どうなるか。同じように社長の年収は 1,200 万円ですが、その社長は年金月額 10 万円が満額受給できるようになるのです。



年金を満額受給できるようになった理由は「在職老齢年金」の支給停止基準の「総報酬月額相当額」が 65 万円から 32.5 万円に下がったためです。たしかに、『事前確定届出給与』(役員賞与)は標準賞与額になり、「総報酬月額相当額」ということで「在職老齢年金」の支給停止額の計算に入ります。しかし、「総報酬月額相当額の定義」がポイントです。



なぜなら、次のとおり、「在職老齢年金」の計算で用いる「総報酬月額相当額」とは年収でなく、社会保険上の定義だからです。先述のとおり、「標準報酬月額」とは、厚生年金保険の「保険料額表」に表記されている報酬月額で決定されています。

- 【毎月の標準報酬月額(役員報酬)+ 直近 1 年間の標準賞与額(役員賞与)を 12 で割った額を足した額】

厚生年金の保険料上限は 65 万円です。一方、960 万円の『事前確定届出給与』(役員賞与)については、先の計算式の「標準賞与額」に相当します。「標準賞与額」にも保険料上限があり、それが 150 万円で頭打ちになっているのです。従って、『事前確定届出給与』(役員賞与)によって社長がもらう賞与は 960 万円ですが、実際は 150 万円で計算するわけです。

- 総報酬月額相当 32.5 万円 = 標準報酬月額 20 万円 + (標準賞与額の上限 150 万円 ÷ 12)

つまり、【方法#2】では「標準賞与額」の上限を利用することで、「在職老齢年金」を計算する際の「総報酬月額相当額」を大きく下げられるのです。その結果、年金月額と報酬月額が 50 万円を下回るので、社長は年金を満額受給できるようになる、というロジックです。

報酬月額を引き下げるデメリットとは？

【方法#1】も【方法#2】も報酬月額を引き下げる必要があります。しかし、報酬月額を下げて「在職老齢年金」をもらうようにするやり方には次の2つのデメリットが伴います。

- デメリット#1. 役員報酬はすぐには変更できない
- デメリット#2. 役員退職金支給時に問題が発生する

— デメリット#1. 役員報酬はすぐには変更できない

役員報酬は「定期同額給与」になります。税法上、「定期同額給与」を変更できるタイミングは会社決算から 3 ヶ月以内とされています。つまり、報酬月額を下げて今すぐ年金をもらえるようにしたい。そう思っても、“今すぐに導入できるわけではない”というデメリットがあるのです。従って、導入時期によっては次年度まで待たなければいけないケースがあります。

例えば、会社が 3 月決算の場合なら一般的には、



- 5月末までに株主総会を開催する
- 6月から役員報酬を改定する(報酬月額を下げる)

ことになります。それゆえ、7月以降に報酬月額を下げて年金をもらいたい。そう思っても次年度(最短4月)まで待たなければならず、その期間だけ“経済ロス”が発生するわけです。

— デメリット#2. 役員退職金支給時に問題が発生する

60代社長は年齢的に退任も頭の片隅に入れ始める頃合いです。退任となると、社長にとって「役員退職金」は大きなテーマになりますが、報酬月額を下げて「在職老齢年金」をもらうようにする【方法#1】と【方法#2】には大きな問題が発生します。

ご存知のとおり、役員退職金の適正額(損金算入限度)の算定方法では「功績倍率法」が広く採用されています。他にも「平均功績倍率法」「最高功績倍率法」「1年当たり平均額法」などの算定方法がありますが、いずれも同業類似法人の支給状況等の把握が重要になり、適正額(損金算入限度)を算出することが難しいからです。

そのため実務上は「功績倍率法」の次の計算式で適正額(損金算入限度)が算出されています。

$$\text{役員退職金の損金算入額} = \text{最終報酬月額} \times \text{役員勤続年数} \times \text{功績倍率}$$

法人税基本通達9-2-27の3(注)でも「功績倍率法」とは、
「役員の退職の直前に支給した給与の額を基礎として、役員^の法人の業務に従事した期間及び役員^のの職責に応じた倍率を乗ずる方法により支給する金額が算定される方法をいう」と明文化されています。

(参考)

**最終報酬月額は「定期同額給与」のみで判定！
事前確定届出給与等は算定に含まず**

(平成27年6月23日判決、関裁(法)平26-50)

「最終報酬月額は、通常、退職役員^のの在職期間中における報酬の最高額を示すものであるとともに、退職の直前に大幅に引き下げられたなどの特段の事情がある場合を除き、その退職役員^のの在職期間中における法人に対する功績の程度を最もよく反映しているものといえることなどから、事前確定届出給与を加味することに合理性があるとはいえない」

… つまり、「功績倍率法」における最終報酬月額とは「定期同額給与」のみで算定すべきで、「定



「期同額給与」以外の金額を加味すると“税務否認リスク”が高いわけです。

※ 税務通信 2020年01月20日号(3589号)

ここで重要になってくるのが、「最終報酬月額」という部分です。

すなわち、報酬月額を下げても年金をもらうようにするやり方では、社長の「役員退職金」を支給する際、会社側で処理できる“損金算入額が少なくなってしまう”のです。

例えば、在任年数 40 年の社長が年金を満額受給するために報酬月額を 70 万円から 35 万円にしたとします。功績倍率は 3.0 とします。すると、先の計算式は次のようになります。

- 対策前: 8,400 万円(役員退職金の損金算入額) = 70 万円 × 40 年 × 3.0
- 対策後: 4,200 万円(役員退職金の損金算入額) = 35 万円 × 40 年 × 3.0

役員報酬を下げる「前」の損金算入額は 8,400 万円、対して役員報酬を下げた「後」の損金算入額は 4,200 万円に半減してしまいます。その差 **4,200 万円**です。これだけの金額が「損金」になるかどうか違って来るわけですから、中小企業にとっては見過ごせない問題でしょう。

以上のおり、報酬月額を下げても年金をもらう方法には 2 つのデメリットが伴います。それはすなわち、“社長と会社のキャッシュが目減りする”ことを意味します。

ところが、です！

報酬月額を下げずとも、社長が年金を満額受給できる方法があるのです。



60代社長なら“断る”理由がない！ 最強の「保険プラン」とは？

それが、“最強の在職老齢年金対策”—『60代社長の手取最大化プラン』です。なぜ本プランが“最強”なのか。それは、本プランが社長の報酬月額を変えることなく、年金額増加と社会保険料削減を同時に実現できる“画期的な方法”だからです。論より証拠です。

本プランの導入例

例えば、年金月額 10 万円・報酬月額 70 万円の社長(64 歳)のケースです。このままだと年金月額と報酬月額の合計額が 50 万円を超えてしまって、年金は“全額支給停止”になります。そこで、『60代社長の手取最大化プラン』によって社長の年金問題を解決します。

以下、結果だけ見てみましょう。

	内訳	対策前	対策後	導入効果
社長	在職老齢年金(月額)	0円	100,000円	100,000円
	1年間の累計	0円	1,200,000円	1,200,000円
	社会保険料(月額)	100,584円	50,796円	49,788円
	1年間の累計	1,207,008円	609,552円	597,456円
会社	内訳	対策前	対策後	導入効果
	社会保険料(月額)	100,584円	50,796円	49,788円
	1年間の累計	1,207,008円	609,552円	597,456円
社長と会社の導入効果(年金増加+社保削減)			月額	199,572円
			年額	2,394,864円

※ 東京都・令和6年度4月納付分の保険料率 / 対策後の「等級」は健保24等級・厚年21等級で計算

本プランに加入することで、まず社長は“全額支給停止”になる年金月額 10 万円を満額受給できるようになります。さらに、社長の社会保険料も月額 49,788 円削減されます。社会保険



料の「等級」が下がって保険料が月額 100,584 円から月額 50,796 円になったからです。

つまり、本プラン導入後、社長は年金受給額増加と社会保険料削減によって、月額 149,788 円(年額 1,799,456 円)もの経済メリットを手にしたことになります。

		プラン導入前	プラン導入後			プラン導入前	プラン導入後
社長の 経済 効果		社会保険料	社会保険料 キャッシュ増加	会社の 経済 効果		社会保険料	社会保険料 キャッシュ増加
		役員報酬	役員報酬			人件費 (役員報酬)	人件費 (役員報酬)
		全額支給停止	年金受給開始				

一方、会社にも経済メリットがあります。社長の社会保険料が下がったことで、会社負担分も下がったからです。その額は月額 49,788 円(年額 597,456 円)になります。その結果、社長と会社の経済メリットは月額 199,572 円(年額 2,394,864 円)にもなるのです。

- 社長の経済メリット：月額 149,788 円(年額 1,799,456 円) … ①
- 会社の経済メリット：月額 49,788 円(年額 597,456 円) … ②
- 社長と会社の経済メリット：① + ② = 月額 199,572 円(年額 2,394,864 円)

■ 社長にとって 5 つの導入メリット

率直に言って、60 代社長なら本プランを“断る”理由が見当たらないでしょう。なぜなら、本プランには他の在職老齢年金対策では実現できない、5 つの導入メリットがあるからです…

- メリット #1. すぐに年金を受給できる
- メリット #2. 年収を下げずに年金を受給できる
- メリット #3. 社会保険料を削減できる
- メリット #4. 役員退職金支給に影響しない
- メリット #5. 保障機能も備えている

— メリット #1. すぐに年金を受給できる

報酬月額を引き下げて年金をもらう方法では導入時期が法人決算月から3ヶ月以内に限定さ



れてしまいます。この点において、本プランなら導入時期を選びません。報酬月額の変更を伴わず、導入できるからです。従って、社長はすぐに年金を受給できるようになります。

— メリット#2. 年収を下げずに年金を受給できる

本プランを導入しても社長の報酬額面(年収)は変わりません。「生命保険」を活用するからこそ、社長は報酬額面(年収)を下げずに年金を満額できるようになるのです。また、本プランの導入にあたって会社の追加支出もありません。

— メリット#3. 社会保険料を削減できる

本プランには大きな「副次効果」があります。それは、本プラン導入後、社長は本来もらえなかった年金をもらえるようになるのと同時に、社長と会社の社会保険料をも劇的に削減できるという経済メリットです。まさに一石二鳥でしょう。

— メリット#4. 役員退職金支給に影響しない

報酬月額を引き下げて年金をもらう方法では役員退職金支給時の「損金算入額」が激減してしまいます。しかし、本プランは報酬月額を引き下げずに導入できます。従って、役員退職金支給時の「損金算入額」に影響しませんから勇退時の「役員退職金」も安心して受け取れます。

— メリット#5. 保障機能も備わっている

言うまでもなく、本プランは「法人保険」を活用した【在職老齢年金対策】です。そのため本プランの導入後、社長には保険本来の”保障機能”も備わっています。加入期間中、社長に万が一のことがあれば、保険金が支払われます。その保険金は「相続対策」にもなりえるでしょう。

ここまでをまとめます。

『60代社長の手取り最大化プラン』に加入することで、社長は今すぐにも(決算期を待たずとも)年収を1円も変えずに、支給停止や減額になる(なっていた)年金を取り戻し、社会保険料まで削減できます。そのうえ、本プランは役員退職金支給時の「損金算入額」にも影響しませんから勇退時の「役員退職金」も安心して受け取れます。

加えて、本プランは「法人保険」を活用しますから“保障機能”も備えています。ですから加入期間中、社長に万一のことがあれば、保険金が支払われます。これらの点を総合すると、本プラン



は社長にとって、まさに“最強の在職老齢年金対策”なのです。

いかがでしょうか？

60代社長なら“断る”理由がない。この意味がお分かりいただけただけははずです。

■ 保険営業マンにとって 7つの提案メリット

その一方で、保険の売り手である、保険営業マンのあなたにも『60代社長の手取り最大化プラン』を提案するメリットがあります。そのメリットをひと言でいうと、“提案しやすく、成約率が高い”に尽きるのですが、保険営業マンにとっての提案メリットは大きく7つです…

- メリット#1. 成約率の高いプランである
- メリット#2. 決算期に関係なしで提案できる
- メリット#3. 導入手続きはカンタンである
- メリット#4. 決算書が読めなくても保険提案できる
- メリット#5. 税務リスクとは無縁の合法プランである
- メリット#6. 追加支出なしで保険提案できる
- メリット#7. 提案商品の自由度が高い

— メリット#1. 成約率の高いプランである

本プランを導入すると社長は本来もらえなかった年金がもらえるようになります。そのうえ、社長と会社の社会保険料まで削減できるのです。これだけの経済メリットをもたらすことができる「保険プラン」なら、おのずと成約率は高くなります。

— メリット#2. 決算期に関係なしで提案できる

一般的な「法人保険」の提案では“法人決算月”が密接に関係してきます。それはつまり、保険を提案できる時期が限られてくることを意味します。その点、本プランは違います。法人決算月が何月であろうと、すぐにでも提案できる「保険プラン」です。

— メリット#3. 導入手続きはカンタンである

本プランは成約後の導入手続きも簡単です。役員報酬や社内規定等を改定する必要はありませんから、面倒な手続きはありません。年金事務所に必要書類を提出するだけ。その後、社長は支給停止あるいは減額になる(なっていた)年金が自動的にもらえるようになります。



— メリット#4. 決算書が読めなくても保険提案できる

本プランは法人の財務状況を問わず提案できる「保険プラン」です。逆にいうと、法人の財務状況に影響を及ぼさない「保険プラン」ともいえます。従って、決算書が読めなくても問題ありません。本プラン導入後は黒字でも赤字でも社長は年金をもらえるようになります。

— メリット#5. 税務リスクとは無縁の合法プランである

税軽減効果の期待できる「保険プラン」では国税庁の通達 1 本で税制が変わり、将来的に加入メリットが失われるリスクがあります。しかし、本プランには税軽減効果はありませんから、そのような税務リスクとは無縁の合法プランになります。

— メリット#6. 追加支出なしで保険提案できる

これは保険営業マンにとって大きなメリットでしょう。本プランは社長と法人の支出を 1 円も変えず、年金額増加と社会保険料削減を同時に実現できる「保険プラン」です。「追加支出なし」という“切り口”は法人アプローチの段階で強力な武器になるはずです。

— メリット#7. 提案商品の自由度が高い

これも大きなメリットです。税軽減効果の期待できる「保険プラン」は個別商品によってそのパフォーマンスが大きく違ってきます。しかし、本プランは保険料の「損金性」を訴求する「保険プラン」ではありません。よって、たいていの保険会社の商品ライナップなら提案可能です。

さて、60 代社長にとっての年金問題はまさに“今そこにある危機”です。このまま何ら対策を講じなければ、本来もらえるはずの年金がもらえなくなってしまうからです。

社長に話を聞いてもらえない…。これで多くの保険営業マンが悩んでいます。しかし、あなたは違います。目の前の 60 代社長にこう切り出すのです。

「社長、実は年収を 1 円も変えずに、今すぐ支給停止や減額になる(なっていた)年金を取り戻し、社会保険料まで削減できる画期的な方法があるのですが、ご興味ありますか？」

もちろん、社長の答えは「何それ？詳しく教えてよ！」でしょう。とりわけ、年金受給年齢が迫っている社長、あるいは、すでに年金が支給停止や減額されている社長であれば、興味を持たない方がおかしいはずです。かなりの確率で「あなたの話を聞きたい！」となります。



このような理想的な状況を作り出せる“切り口”で社長にアプローチできる。実は、このことこそ、『60代社長の手取り最大化プラン』であなたが得られる最大のメリットといえます。

なぜ、こんな保険プランが実現できるのか？

その秘密をこれから解き明かします。ポイントは××××××を変える点にあります。そして、それは「生命保険」を介在させることによってのみ、可能なスキームです。つまり、「生命保険」を介在させることで、社長は“報酬月額を引き下げる”ことなく、支給停止や減額になる(なっていた)年金を取り戻し、社会保険料まで削減できるようになるのです…

----- (立ち読み版はここまで) -----

法人保険活用による在職老齢年金対策

60代社長の手取り最大化プラン

簡易シミュレーションキット付属



→ [販売ページに戻る](#)

