

# 「超」在職老齢年金対策プラン

実践マニュアル



保険プロ.jp

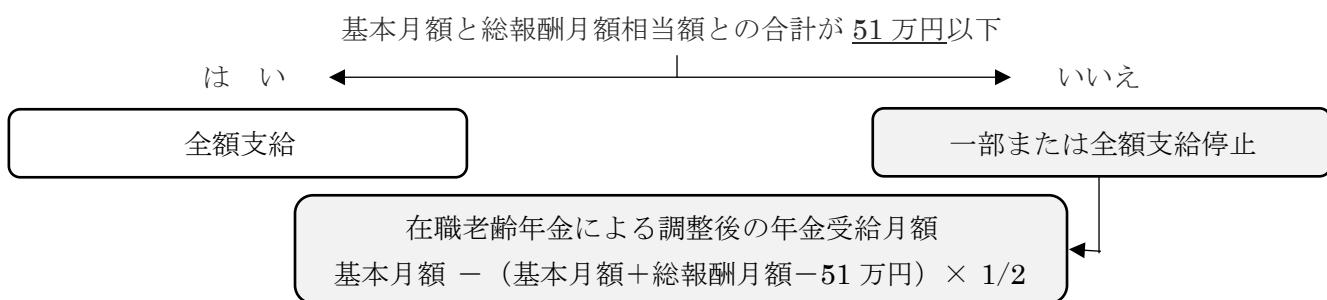


# 総額 4,444 万円の払い損！ 払うだけ払っても「年金」をもらえない オーナー企業社長の“悲劇”とは？

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 歳から受給できます。しかし、中小企業のオーナー社長など高額所得者は年金受給年齢になつても“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」という制度があるからです。

60 歳以降も厚生年金に加入していて、在職しながら受け取る老齢厚生年金を「在職老齢年金」といいます。「在職老齢年金」では年金と報酬に応じて年金の一部または全部が支給停止されてしまうのです。

具体的には、次のとおり、基本月額と総報酬月額相当額の合計額が 51 万円を超える場合、51 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。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のです。



例えば、年金月額 10 万円・報酬月額 70 万円の社長なら、上記の支給停止額の計算式で【年金月額 < 支給停止額】となり、調整後の年金受給額は 0 万円、つまり、“全額支給停止”になつてしまうのです。

なお、厚生年金は 70 歳までが加入対象ですが、「在職老齢年金」は年齢に上限はなく、社長が 75 歳になつても、80 歳になつても、報酬を受け取っている限り、年金が支給停止され続ける“年金没収制度”です。

## 【社長は 4,444 万円を 1 円も取り戻せない！】

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。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…

標準報酬月額 65 万円（32 等級）・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 円	713,700 円	1,423,080 円
10 年	7,137,000 円	7,137,000 円	14,230,800 円
40 年	28,461,600 円	28,461,600 円	56,923,200 円

上記のとおり、社長の合計保険料は相当な額です。保険料納付期間を 40 年間 とすると合計保険料は 56,923,200 円です。この額をプラス（年金受給額）とマイナス（納付保険料）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ならば、令和 7 年度では 15 年間の年金受給額は 12,475,440 円（69,308 円 × 12 ヶ月 × 15 年）になります。老齢基礎年金は社長の役員報酬がいくらでも受給年齢（65 歳）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満額受給額 12,475,440 円を差し引きします。すると、次のとおり差引▲44,447,760 円になります。

$$\begin{array}{ccc} \text{プラス要素} & & \text{マイナス要素} \\ \boxed{\text{老齢基礎年金}} & - & \boxed{\text{納付保険料 (40 年間)}} \\ \boxed{12,475,440 \text{ 円}} & & \boxed{56,923,200 \text{ 円}} \end{array} = \boxed{\begin{array}{c} \text{損得勘定} \\ \blacktriangle \quad \text{▲ } 44,447,760 \text{ 円} \end{array}} \downarrow \text{払い損 !}$$

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「▲44,447,760 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」の基準によって年金が “全額支給停止” になっているからです。保険料を 44,447,760 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。

## 「在職老齢年金」のよくある誤解

先述のとおり、年金受給年齢になっても社長が “現役” なら報酬次第でもらえる年金受給額が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來るのでは？

**A.** 間違います。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.** 間違います。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.** 間違います。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51万円を超えると、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”を一発で帳消しにできる**“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、**「超」在職老齢年金対策プラン**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

# 目 次

## はじめに

### 第 1 部 実務知識編

Chapter

1

#### 在職老齢年金の仕組みと 社長の年金問題

■ 老齢基礎年金と老齢厚生年金	.....	11
老齢基礎年金	.....	11
老齢厚生年金	.....	12
■ 在職老齢年金の仕組みと計算方法	.....	12
在職老齢年金の支給停止基準	.....	13
基本月額と総報酬月額相当額	.....	14
支給停止の計算例	.....	15
在職老齢年金の受給額早見表（令和 7 年度）	.....	16
■ 特別支給の老齢厚生年金と加給年金	.....	17
特別支給の老齢厚生年金	.....	17
加給年金（と特別加算）	.....	17
■ 社長の年金から控除されるもの	.....	19
① 所得税	.....	19
② 住民税	.....	19
③ 介護保険料	.....	20
④ 後期高齢者医療保険料（75 歳以上）	.....	20
■ 社長の年金問題	.....	20
社長の年金が毎月 1,253 円に！	.....	20
年収 800 万円・加入期間 40 年の社長のケース	.....	21

Chapter

2

#### 社長が年金をもらう 2 つの方法 と共に通するデメリット

■ 方法 #1. 報酬を下げて年金をもらう	.....	22
■ 方法 #2. 報酬のもらい方を変えて年金をもらう	.....	22

■ 2つの方法に共通するデメリット	.....	24
デメリット#1. 役員報酬はすぐには変更できない	.....	24
デメリット#2. 退職金支給時に問題が発生する	.....	25

## 年金額増加と社保削減を同時に 実現する最高の保険プラン

■ 本プランの導入例	.....	27
本プランの経済メリット	.....	27
■ 社長にとって5つの導入メリット	.....	28
#1. すぐに年金を受給できる	.....	28
#2. 年収を下げずに年金を受給できる	.....	28
#3. 社会保険料を削減できる	.....	29
#4. 役員退職金支給に影響しない	.....	29
#5. 保障機能も備わっている	.....	29
■ 保険営業マンにとって7つの提案メリット	.....	29
#1. 成約率の高いプランである	.....	30
#2. 決算期に関係なしで提案できる	.....	30
#3. 導入手続きはカンタンである	.....	30
#4. 決算書が読めなくても保険提案できる	.....	30
#5. 税務リスクのない合法プランである	.....	30
#6. 追加支出なしで保険提案できる	.....	30
#7. 提案商品の自由度が高い	.....	30

## 「超」在職老齢年金対策プラン その仕組みと提案バリエーション

■ 年金増加と社保削減を同時実現できる秘密	.....	32
報酬額面は変えず、内訳を変える	.....	33
■ 本プランのポイント解説	.....	34
社会保険料と在職老齢年金の推移	.....	35
本プランの導入効果	.....	36
■ 法人から社長へ“非課税”で資金移転する方法	.....	37
■ 「払済保険」でさらに利殖も可能	.....	38
■ 本プランの提案バリエーション①	.....	39
報酬月額を下げないことのメリット	.....	40

提案バリエーション①のデメリット	40
■ 本プランの提案バリエーション②	41
高額報酬の社長にも有効な提案アイデア	41
提案バリエーション②のデメリット	43
■ 本プランの提案バリエーション③	43
事前確定届出給与の在老対策へのカウンタープラン	44
提案バリエーション③のデメリット	44
■ 退職直前に最終報酬月額を増額するリスク	45
適正額の算出方法	45
“不相当地高額”とされるケース	45

## Chapter

5

# 「超」在職老齢年金対策プラン デメリットとその解消法

■ 本プランのデメリット	48
#1. 社会保険給付が下がる	48
#2. 社長と法人の税負担が微増する	48
#3. 役員報酬の現金支給分が下がる	49
■ デメリット解消法#1『医療保険名義変更プラン』を同時提案する	50
社長の加入メリット	50
会社の加入メリット	52
■ デメリット解消法#2 社長の手取りアップ対策を案内する	53
#1. 旅費規程で非課税手当をもらう	54
#2. 会社への貸付金を返済してもらう	56
#3. 会社から保証料をもらう	57
番外編. マイカーの借上料をもらう	58

## Chapter

6

# 「超」在職老齢年金対策プラン ニーズ分析とターゲット

■ 本プランのニーズ分析（深さ・広さ）	61
■ 本プラン3つのターゲット	62
① 現状で年金が支給停止・減額になっている社長	63
② このままだと年金が支給停止・減額になる社長	64
③ 事前確定届出給与を使って年金をもらっている社長	65

## 「超」在職老齢年金対策プラン その根拠条文と通達

■ 社会保険に関する根拠条文・通達	.....	66
本プランの合法性に関する根拠条文	.....	67
本プランに関連する通達等	.....	70
個人年金保険・養老保険は要注意！	.....	71
本プランに関する年金事務所の見解	.....	72
保険料に関する根本的な誤解	.....	73
■ 税に関する根拠条文・通達	.....	74
保険料の支払いをしたとき	.....	74
契約者の名義変更をしたとき	.....	78
保険金を受け取ったとき	.....	80

## 「超」在職老齢年金対策プラン 導入実務と年金復活スケジュール

■ 手続き 1. 「随時改定」で標準報酬月額を下げる	.....	84
「随時改定」の具体例	.....	84
『被保険者報酬月額変更届』の書き方	.....	85
5 等級以上上がる「随時改定」における確認書類の廃止	.....	86
■ 手続き 2. 「株主総会議事録」を作成する	.....	86
「議事録」の記載例	.....	87
「議事録」作成上の注意点	.....	88
■ 手続き 3. 「賃金台帳」の記載方法を変更する	.....	90
「賃金台帳」の記載事項	.....	90
「賃金台帳」の例（厚生労働省の書式）	.....	91
「賃金台帳」には“賃金のみ”を記載する	.....	92
本プラン導入後の「賃金台帳」記載方法	.....	94
■ 年金請求と年金見込額を調べる方法	.....	98
年金請求手続きをしていない社長	.....	99
年金見込額を調べる方法	.....	99
■ 年金増額と社会保険料削減スケジュール	.....	100
(Q) いつから社会保険料の等級が下がるのか？	.....	100
(Q) いつから年金がもらえるようになるのか？	.....	101
在職定時改定とは？	.....	101

## 「超」在職老齢年金対策プラン リスク対策と年金事務所への対応

■ 本プランの導入時：隨時改定の手続き	.....	103
■ 本プランの導入後：年金事務所の調査	.....	104
年金事務所の調査に関する Q&A	.....	104
■ 本プラン導入後の年金事務所対策	.....	106
導入先に調査が入る前にやっておきたいこと	.....	107
■ 調査で“指摘”を受けたときの対応	.....	108
#1. “誤解”の可能性があるので誤解を解く	.....	109
#2. “算定基礎に含まれない”旨を説明する	.....	109
#3. “報酬”とする根拠を求める	.....	110
■ 担当官が強硬に主張してきたときの対応	.....	110
主張 1. 「賃金台帳」に“保険料手当”とあるから	.....	110
主張 2. 「給与課税」されているのだから	.....	110
■ 「遡及請求」の可能性は？	.....	111

## 第 2 部 コンサル実践編

## 「超」在職老齢年金対策プラン 営業ツール一式の解説

■ 専用ヒアリングシート	.....	113
ヒアリングシートの見方	.....	113
ヒアリングシートの編集箇所	.....	115
■ 年金増額・社保削減計算ソフト	.....	115
“役員賞与ナシ”タイプ	.....	115
“役員賞与アリ”タイプ	.....	116
本ソフトの出力帳票（共通）	.....	116
本ソフトの使い方	.....	117
■ プレゼン提案書＆台本	.....	117
プレゼン提案書の編集方法	.....	118
■ 集客用小冊子	.....	118
集客用小冊子の編集方法	.....	119
■ 導入実務書式集	.....	120
■ 在職老齢年金支給停止計算ソフト	.....	121
本ソフトの使い方	.....	121

## 「超」在職老齢年金対策プラン コンサルティング実行手順

■ アプローチ話法の作り方	.....	122
本プランのアプローチ話法（例）	.....	122
■ コンサルティング 5 つの実行手順	.....	123
#1. 専用ヒアリングシート取り付け	.....	124
#2. 事前診断シミュレーション作成	.....	124
#3. 訪問アポイントの取り付け	.....	126
#4. 本プランの提案	.....	127
#5. 「保険プラン」の提示	.....	128

## 「超」在職老齢年金対策プラン 営業上の想定問答集（FAQ）

■ 在職老齢年金について	.....	129
■ 提案プランについて	.....	131
■ 導入実務について	.....	137

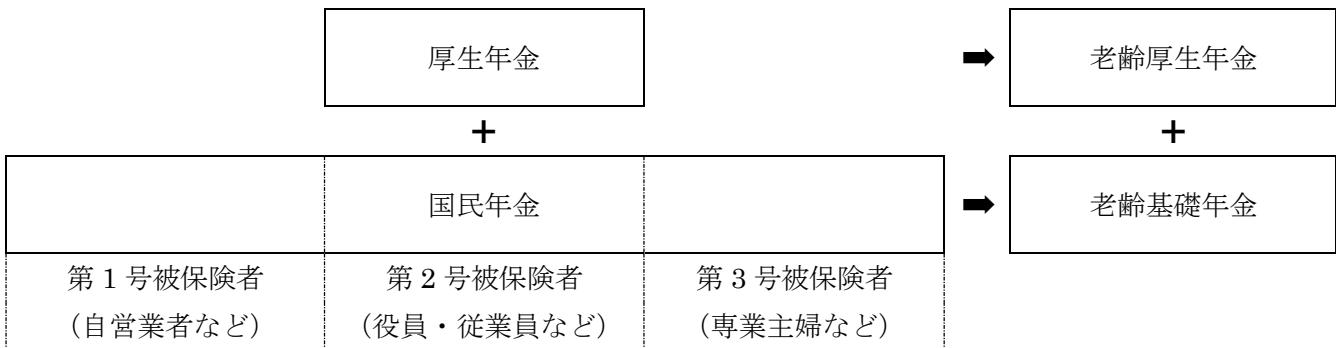
# **第1部**

---

## **実務知識編**

# 在職老齢年金の仕組みと 社長の年金問題

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**”の構造になっています。



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（17,510円）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（18.3%）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。

## | 老齢基礎年金と老齢厚生年金

「公的年金」は日本国内に住む20歳から60歳の全ての人が保険料を納め、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。

### ■ 老齢基礎年金

「老齢基礎年金」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。「老齢基礎年金」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。

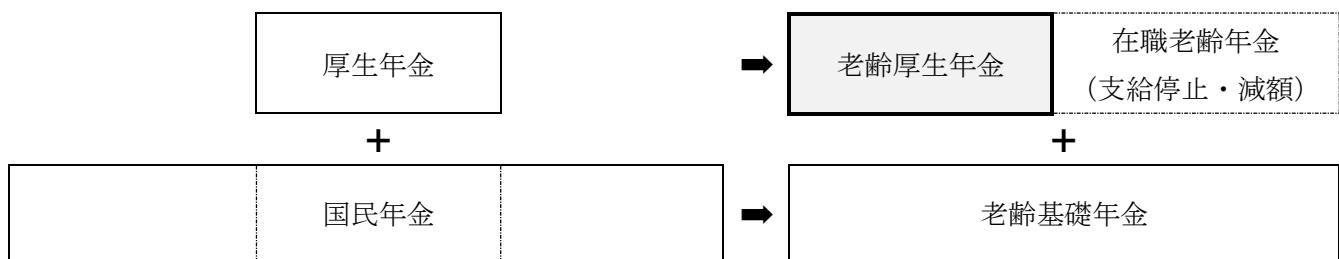
ちなみに、令和 7 年度の満額受給額は年額 831,696 円（月額 69,308 円 × 12 ヶ月）です。「老齢基礎年金」には 60 歳から 65 歳までの間に繰上げて減額された年金を受け取る「**繰上げ受給**」や 66 歳から 75 歳までの間に繰下げて増額された年金を受け取る「**繰下げ受給**」の制度があります。

※ 昭和 31 年 4 月 1 日以前の人：満額受給額は年額 829,296 円（月額 69,108 円 × 12 ヶ月）

## ■ 老齢厚生年金

「老齢厚生年金」は「老齢基礎年金」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。「老齢厚生年金」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、「在職老齢年金」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「老齢厚生年金」だけ、ということです。「老齢基礎年金」（国民年金）は受給年齢になれば、どれだけ社長に収入があつてももらえます。この点は混同しないようにしましょう。



## | 在職老齢年金の仕組みと計算方法

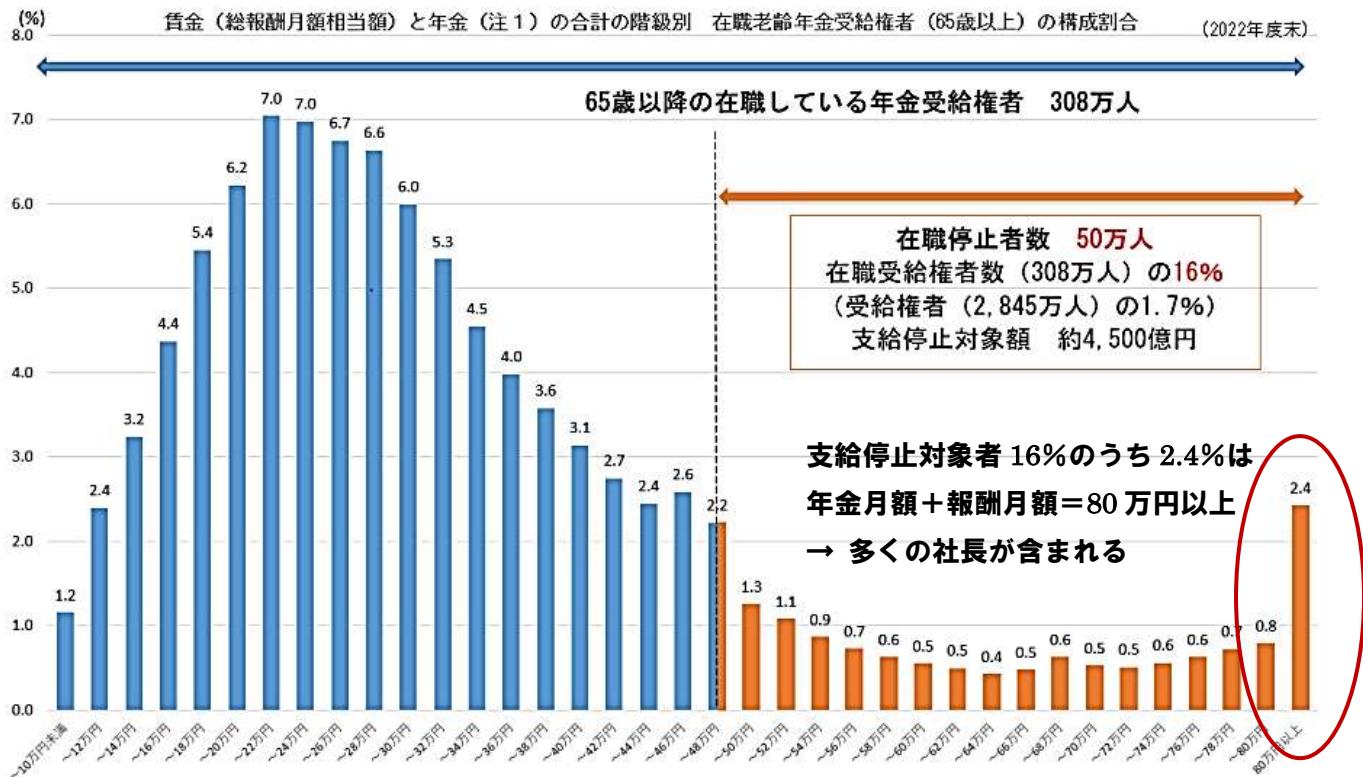
「在職老齢年金」は収入が多いと、本来受け取れる年金が“支給停止”あるいは“減額”されてしまうのが特徴です。このとき“支給停止”あるいは“減額”された年金は**“二度と戻って来ない年金”**になります。

これまでずっと高額な保険料を払うだけ払って、ようやく年金を受け取れる年齢になっても、今度は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。ちなみに、こんな不条理な年金制度が許されているのは、先進国の中で“日本”だけになります。

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、「年金財源」がないからです。厚生労働省の資料※では 65 歳以上の在職している年金受給権者の **16% が支給停止の対象** となっていて、対象者数は直近 10 年間で**約 24 万人增加**している、とされています。

- 65 歳以降の在職している年金受給権者：308 万人
- うち在職停止者数：50 万人（全体 16%）
- 支給停止対象額：約 4,500 億円

## 65歳以上の在職老齢年金制度の状況



(参考) 第21回社会保障審議会年金部会/2024年11月25日

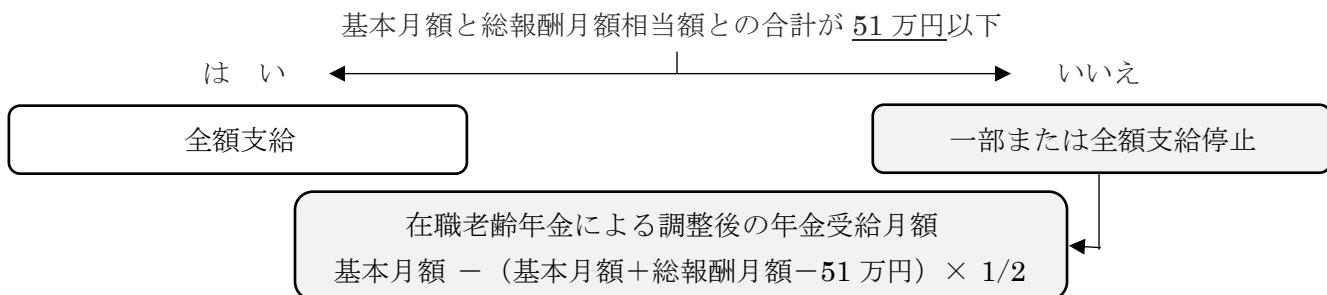
「在職老齢年金制度について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001337884.pdf>

ここで重要なのは、支給停止額4,500億円は「年金財源」の確保のため“没収”されているという事実です。そのため「在職老齢年金」を撤廃すると、将来の受給世代の年金受給額が減ることを意味します。

### ■ 在職老齢年金の支給停止基準

冒頭のとおり、「在職老齢年金」は基本月額と総報酬月額相当額の合計額が51万円を超える場合、51万円を超えた金額の半分が年金額より支給停止されます。(令和7年度の支給停止基準額)



なお、支給停止基準については令和3年度（2021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、令和4年度（2022年度）からどちらも同じ計算方法になりました。

### 用語の解説

## 基本月額：

加給年金額を除いた老齢厚生年金（報酬比例部分）の月額

## 総報酬月額相当額：

(その月の標準報酬月額※1) + (その月以前 1 年間の標準賞与額※2 の合計) ÷ 12

※1 「標準報酬月額」とは報酬月額を 1 等級（8.8 万円）から 32 等級（65 万円）までの等級に分けた金額をいいます。

※2 「標準賞与額」とはその月に支払われた賞与額の 1,000 円未満を切り捨てた金額をいいます。

帝国データバンクの全国社長年齢分析（2023 年）では社長の平均年齢は年々上昇し続け、“60.5 歳”とされており、この時点で社長が交代した割合はわずか 3.80% とされています。

のことからも分かるように 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くあるわけです。



## ■ 基本月額と総報酬月額相当額

「在職老齢年金」の支給停止基準では「**基本月額**」と「**総報酬月額相当額**」という用語の理解がポイントになります。ここでいう「基本月額」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。なお、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、「**総報酬月額相当額**」とは、

- その月の標準報酬月額（役員報酬）+ その月以前 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。標準報酬月額は 65 万円（32 等級）が上限です。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 万円 + ( 120 万円 ÷ 12 ) = 総報酬月額相当額 60 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「基本月額」と「総報酬月額相当額」の合計

額が 51 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。

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。

ちなみに、「総報酬月額相当額」の「標準報酬月額」「標準賞与額」の箇所で“**その月**”というワードが使われていますが、これは『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「総報酬月額相当額」が自動的に計算される“月”のことを意味します。

## ■ 支給停止の計算例

例えば、年金月額 10 万円・役員報酬 50 万円の 65 歳の社長がいたとします。すると、次のとおり、「在職老齢年金」の計算式によって支給停止になる年金額は 4.5 万円になり、調整後の年金受給額は 10 万円から 5.5 万円に減額されてしまいます。

- 支給停止額 4.5 万円 = ( 基本月額 10 万円 + 総報酬月額相当額 50 万円 - 51 万円 ) × 1/2
- 年金受給額 5.5 万円 = 基本月額 10 万円 - 支給停止額 4.5 万円

標準報酬		報酬月額	全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金保険料)		
等級	月額		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		
			全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	
30(27)	500,000	485,000 ~ 515,000	49,550.0	24,775.0	57,500.0	28,750.0	91,500.00	45,750.00	

また、年金月額 15 万円・役員報酬 70 万円・役員賞与 300 万円の社長なら支給停止になるのは【年金月額 < 支給停止額】となり、調整後の年金受給額は 0 万円、つまり、年金月額 15 万円は全額支給停止になってしまいますのです。

- 総報酬月額相当額 90 万円 = 標準報酬月額 65 万円 + ( 標準賞与額 300 万円 ÷ 12 )
- 支給停止額 27 万円 = ( 基本月額 15 万円 + 総報酬月額相当額 90 万円 - 51 万円 ) × 1/2
- 全額支給停止 = 基本月額 15 万円 < 支給停止額 27 万円

標準報酬		報酬月額	全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金保険料)		
等級	月額		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		
			全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	
35(32)	650,000	635,000 ~ 665,000	64,415.0	32,207.5	74,750.0	37,375.0	118,950.00	59,475.00	

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”なのです。

## ■ 在職老齢年金の受給額早見表（令和7年度）

「在職老齢年金」の受給額早見表を作成しておきました。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、上段の交わる金額が「**実際に支給される年金月額**」（在職老齢年金）となります。下段の（ ）内の数字は支給停止になる年金月額（在職老齢年金）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。

		基本月額（年金月額）						
		5万	7.5万	10万	12.5万	15万	17.5万	20万
27万	5.0	7.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	
	—	—	—	—	—	—	—	
30万	5.0	7.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	
	—	—	—	—	—	—	—	
33万	5.0	7.5	10.0	12.5	15.0	17.5	19.0	
	—	—	—	—	—	—	(▲1.0)	
36万	5.0	7.5	10.0	12.5	15.0	16.25	17.5	
	—	—	—	—	—	(▲1.25)	(▲2.5)	
39万	5.0	7.5	10.0	12.25	13.5	14.75	16.0	
	—	—	—	(▲0.25)	(▲1.5)	(▲2.75)	(▲4.0)	
42万	5.0	7.5	9.5	10.75	12.0	13.25	14.5	
	—	—	(▲0.5)	(▲1.75)	(▲3.0)	(▲4.25)	(▲5.5)	
45万	5.0	6.75	8.0	9.25	10.5	11.75	13.0	
	—	(▲0.75)	(▲2.0)	(▲3.25)	(▲4.5)	(▲5.75)	(▲7.0)	
48万	4.0	5.25	6.5	7.75	9.0	10.25	11.5	
	(▲1.0)	(▲2.25)	(▲3.5)	(▲4.75)	(▲6.0)	(▲7.25)	(▲8.5)	
51万	2.5	3.75	5.0	6.25	7.5	8.75	10.0	
	(▲2.5)	(▲3.75)	(▲5.0)	(▲6.25)	(▲7.5)	(▲8.75)	(▲10.0)	
54万	1.0	2.25	3.5	4.75	6.0	7.25	8.5	
	(▲4.0)	(▲5.25)	(▲6.5)	(▲7.75)	(▲9.0)	(▲10.25)	(▲11.5)	
57万		0.75	2.0	3.25	4.5	5.75	7.0	
		(▲6.75)	(▲8.0)	(▲9.25)	(▲10.5)	(▲11.75)	(▲13.0)	
60万			0.5	1.75	3.0	4.25	5.5	
			(▲9.5)	(▲10.75)	(▲12.0)	(▲13.25)	(▲14.5)	
63万					1.5	2.75	4.0	
					(▲13.5)	(▲14.75)	(▲16.0)	
66万						1.25	2.5	
						(▲16.25)	(▲17.5)	
69万							1.0	
							(▲19.0)	
72万								

## ■ 特別支給の老齢厚生年金と加給年金

先述のとおり、「在職老齢年金」は厚生年金の制度です。従って、あくまでも“支給停止”や“減額”になるは「**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・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”的な対象になります。

「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 年 (S36 年) 4 月 1 日以前の生まれ
- 女性：1966 年 (S41 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”的なものです。「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は「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、この点はご注意ください。

### 加給年金は「ねんきん定期便」に記載がない！

ちなみに、加給年金は「ねんきん定期便」に記載のない年金です。にもかかわらず、老齢厚生年金受給時に自ら申請を行わないと、受給できない年金もあります。このとき加給年金の受給資格があるのに手続きを忘れると、過去 5 年前までの受給分なら遡及請求できますが、5 年以上経過してしまうと“時効”

によって遡及請求できなくなってしまうので注意が必要です。

## I 社長の年金から控除されるもの

例えば、社長が 65 歳になって月額 20 万円の老齢年金がもらえるようになっても、その年金を額面どおり（月額 20 万円）もらえるわけではありません。年金から “**控除**” されるものがあるからです。社長の年金から控除されるものには大きく 4 つあり、基本的に年金が支払われる際に年金額から控除されます。

- ① 所得税
- ② 住民税
- ③ 介護保険料
- ④ 後期高齢者医療保険料（75 歳以上）

### ① 所得税

老齢年金は税法上の「雑所得」にあたるため「所得税」（及び「復興特別所得税」）の課税対象になり、65 歳以上の人は年金受給額が 158 万円以上（65 歳未満の人は年金受給額が 108 万円以上）になると源泉徴収されるようになります。ただし、年金受給額が 158 万円を超える場合でも、月額 13.5 万円（65 歳未満の人は月額 9 万円）までの人は「所得税」（及び「復興特別所得税」）を差し引かれません。

#### 【公的年金の源泉徴収額（所得税）の計算】

$$\text{➤ 源泉徴収税額} = (\text{年金額} - \text{社会保険料控除など各種控除}) \times 5.105\%$$

なお、次の 2 つの要件にすべて当てはまる場合は「確定申告」が必要になります。

1. 公的年金等の受給の合計額が 400 万円以上
2. 公的年金等に係る雑所得以外の所得金額が 20 万円以上

### ② 住民税

次の条件に該当する場合は年金から「住民税」が特別徴収されます。特別徴収とは前年の年金に対して「住民税」が控除される仕組みのことです。

1. その年の 4 月 1 日時点で 65 歳以上であること
2. 年金額が 18 万円以上であること

住民税には「所得割」（所得に応じて課税）と「均等割」（一律課税）の 2 種類あり、「所得割」は年金収入から公的年金等控除額や所得控除額を引いて課税所得金額を求め、税率を適用して計算します。税率は一般的に市町村民税が 6%、道府県民税が 4% です。「均等割」の標準税額は市町村民税 3,500 円、道府県民税 1,500 円で、自治体によっては金額が異なる場合があります。

なお、令和 6 年度からは新たに「森林環境税」（国税）が導入されています

### ③ 介護保険料

65歳になると介護保険は「第2号被保険者」から「第1号被保険者」に変わり、保険料納付先も市区町村に変わります。その際、年金受給額が18万円以上の人には介護保険料も年金から控除されます。介護保険料は本人の所得状況等に応じて決まり、住んでいる市区町村によって保険料額は異なります。

### ④ 後期高齢者医療保険料（75歳以上）

75歳になると健康保険は「後期高齢者医療保険」に変わり、保険料納付先も市区町村に変わります。その際、その際、年金受給額が18万円以上の人には後期高齢者医療保険料も年金から控除されます。ただし、後期高齢者医療保険料と介護保険料の合計額が年金受給額の1/2分を超える場合は控除されません。

後期高齢者医療保険料の計算方法や料率は都道府県毎に異なります。「所得割」（所得に応じて課税）と「均等割」（一律課税）の金額は各都道府県の広域連合で定められています。

## I 社長の年金問題

ここまで解説してきたとおり、年金受給年齢に達した社長の多くは本来もらえるはずの年金が“支給停止”や“減額”になっています。ならば、「**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？**」を具体例で検証してみましょう。以下は「年収別・老齢厚生年金の受給額」（概算）になります。

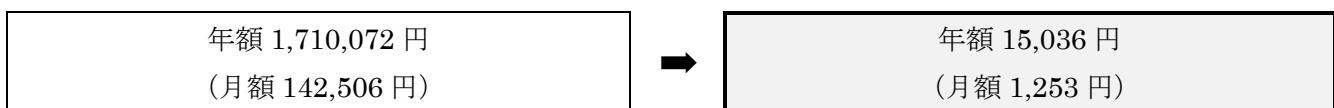
平均年収別・老齢厚生年金の受給額（概算）

加入期間	平均年収			
	年収 350万円 (30万円)	年収 500万円 (41万円)	年収 650万円 (53万円)	年収 800万円 (65万円)
10年	年 197,316円	年 269,665円	年 348,592円	年 427,518円
20年	年 394,632円	年 539,330円	年 697,183円	年 855,036円
30年	年 591,948円	年 808,996円	年 1,045,775円	年 1,282,554円
40年	年 789,264円	年 1,078,661円	年 1,394,366円	年 1,710,072円

※1 平成15年4月以後に厚生年金加入として計算 / ※2 ( ) 内は標準報酬月額

### ■ 社長の年金が毎月1,253円に！

例えば、年収800万円で加入期間40年の社長（65歳）なら、上記のとおり、本来は年額1,710,072円（月額142,506円）の年金をもらえます。しかし、65歳以降も同様の収入がある社長は“もらえるはずの年金”がわずか年額15,036円（月額1,253円）に減額されてしまうのです。



- 基本月額142,506円 = 年額1,710,072円 ÷ 12
- 支給停止額141,253円 = ( 基本月額142,506円 + 総報酬月額65万円 - 51万円 ) × 1/2
- 年金受給額1,253円 = 基本月額142,506円 - 支給停止額141,253円

本当なら 65 歳から 80 歳までの受給で考えたとしても総額 2,565 万円（年 171 万円×15 年）もらえるはずなのに、です。しかも、社長の保険料負担（「厚生年金」）は 70 歳まで続くのに、です。

その一方で、加入期間 40 年で納付してきた保険料です。年収 800 万円なら「厚生年金」は最高等級の 32 等級（標準報酬月額 65 万円）になり、現行の納付保険料は次のようになります。

標準報酬月額 65 万円（32 等級）・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 円	713,700 円	1,423,080 円
10 年	7,137,000 円	7,137,000 円	14,230,800 円
40 年	28,461,600 円	28,461,600 円	56,923,200 円

ご覧のとおり、加入期間 40 年なら納付保険料は 56,923,200 円です。ただし、この納付保険料には老齢基礎年金分も含まれています。老齢基礎年金は「在職老齢年金」と関係なく、社長が受給年齢（65 歳）になればもらえますから、その分を差し引きして考えてみましょう。

## ■ 年収 800 万円・加入期間 40 年の社長のケース

仮に、社長が 65 歳から 80 歳まで老齢基礎年金を満額受給したならば、令和 7 年度では 15 年間の年金受給額は 12,475,440 円（69,308 円×12 ヶ月×15 年）になります。つまり、この時点で “**56,923,200 円を払って 12,475,440 円の元を取った**” といえます。

$$\begin{array}{ccc} \boxed{\text{納付保険料}} & - & \boxed{\text{老齢基礎年金}} \\ 56,923,200 \text{ 円} & & 12,475,440 \text{ 円} \end{array} = \boxed{\text{未回収分}} \quad 44,447,760 \text{ 円}$$

その結果、残りの未回収分は 44,447,760 円になるわけですが、残りの老齢厚生年金はというと、先述のとおり、社長の年金は年額 15,036 円（月額 1,253 円）に減額されてしまっています。これを 65 歳から 80 歳まで受給しても受給額は 225,540 円（15,036 円×15 年）にしかなりません。

よって、最終的にはこうなります。すなわち、44,222,220 円は “**払い損**” だということです。

$$\begin{array}{ccccc} \boxed{\text{納付保険料}} & - & \boxed{\text{老齢基礎年金}} & - & \boxed{\text{在職老齢年金}} \\ 56,923,200 \text{ 円} & & 12,475,440 \text{ 円} & & 225,540 \text{ 円} \end{array} = \boxed{\text{払い損！}} \quad 44,222,220 \text{ 円}$$

ちなみに、ここまでお気付きの方もいるでしょう。仮に社長が老齢厚生年金を満額受給できたとしても総額 2,565 万円（年 171 万円×15 年）です。ここに先ほどの老齢基礎年金の受給額 1,247 万円を加えても、もらえる年金額は総額 3,812 万円（2,565 万円+1,247 万円）です。

そのうえさらに、年金をもらったら、もらったで税金（所得税・住民税）も持っていくので、さらに受取額は目減りしていきます。つまり、どのみち社長は納付保険料 5,692 万円の元を取れないのです。これが “**社長の年金問題**” です。この問題を悲劇と言わずして何と言うのでしょうか！

# 社長が年金をもらう 2 つの方法 と共通するデメリット

---

これまで高額な保険料を納めてきたのに年金をもらえない…。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？

一般的に社長が年金を満額受給するには、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. 報酬を下げて年金をもらう

前章のとおり、「在職老齢年金」は基本月額と総報酬月額相当額の合計額が 51 万円を超える場合に年金調整が図られます。従って、シンプルですが、その合計額を上回らない水準（年金月額 + 報酬月額基本月額 + 総報酬月額相当額 = 51 万円以下）まで報酬を下げると、社長は年金が満額もらえるようになります。

例えば、年金月額 15 万円・報酬月額 70 万円の社長が報酬月額を 30 万円に下げる ケースです。年金月額と報酬月額の合計額が 51 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、社長の手取りが激減します。

その一方で、会社側では人件費（役員報酬）と法定福利費（社会保険料）が減った分、法人税負担が増えることもあります。これでは本末転倒でしょう。

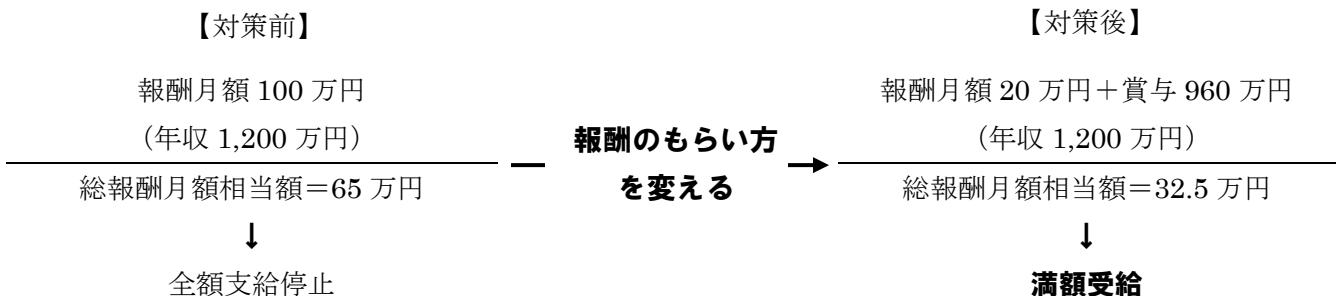
## | 方法 #2. 報酬のもらい方を変えて年金をもらう

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、年金受給年齢になつても月額 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 万円に下げて、その下げる分を「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ります。



【対策後】に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。【対策前】と【対策後】とで年収 1,200 万円は変わらないのに、です。「総報酬月額相当額」は次の計算式で求めます。

### 総報酬月額相当額とは

- 総報酬月額 = 毎月の標準報酬月額 + (直近 1 年間の標準賞与額 ÷ 12 )
- 標準報酬月額の上限 = 65 万円 / 標準所与額の上限 = 150 万円

ここでのポイントは標準賞与額には**“上限がある”** ということです。たしかに、【対策後】の「事前確定届出給与」（役員賞与）960 万円は上記の計算式の「標準賞与額」に相当します。しかし、「標準賞与額」には保険料上限があり、それが **150 万円** で頭打ちになっているのです。

つまり、「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。そのため【対策後】の「総報酬月額相当額」は次のように 32.5 万円になるのです。

$$\text{総報酬月額相当 } 32.5 \text{ 万円} = \text{標準報酬月額 } 20 \text{ 万円} + (\text{標準賞与額の上限 } 150 \text{ 万円} \div 12)$$

このように【方法 #2】では「標準賞与額」の上限を利用して、「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。

(参考) 月額報酬（定期同額給与）を極端に下げて、  
その差額を 1 回の役員賞与（事前確定届出給与）で受け取る  
社会保険料削減スキームに見直しの動きが！？

ここで解説した社会保険料削減スキームですが、実は見直しが議論されています。次の推移を見るに、おそらく多くの社長が“やり過ぎた”のでしょうか。そのため厚生労働省の第183回社会保障審議会医療保険部会（令和6年9月30日）で問題視されています。果たして見直しされるのか。見直しされた場合、どうなるのかは未定ですが、今後の動向に注視しておく必要があります。

- 代表取締役や役員のケース

✓ 報酬を極端に低く設定し、高額な賞与を支給しているケースも存在する。

➤ 現行の標準賞与額の上限額（年間573万円・年度単位）は、標準報酬月額および民間の年間平均賞与月数に基づき設定（※）されているが、このような実態もあること等も踏まえると、例えば、標準賞与額の上限についてどう考えるか。

（※）標準報酬月額の現在の最高等級（139万円）が創設された当時、民間の年間平均賞与月数が4.12ヶ月分であったことを踏まえ $139\text{万円} \times 4.12 = 572.68$ で設定

1



※ 第183回社会保障審議会医療保険部会（令和6年9月30日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001318628.pdf>

## | 2つの方法に共通するデメリット

【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. 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（最短で翌年4月の報酬改定）まで待たなければならず、さらにそこから「随時改定」の手続きが必要になります。その期間の“本来もらえるはずの年金”は二度と戻らない年金ですから“**経済ロス**”が発生するわけです。

## デメリット#2. 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。

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

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日裁決、関裁（法）平26-50）

「最終報酬月額は、通常、退職役員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)

ここで重要なのが、「**最終報酬月額**」という部分です。すなわち、報酬月額を下げて年金をもらうようにするやり方（【方法#1】と【方法#2】）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 年の社長が年金月額 15 万円を満額受給するために報酬月額を 70 万円から 30 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：3,600 万円（役員退職金の損金算入額）= 30 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 3,600 万円に激減してしまいます。その差 **4,800 万円** です。これだけの金額が**「損金」**になるかどうか違ってくるわけですから、中小企業にとっては見過ごせない問題でしょう。

以上のとおり、報酬月額を下げて年金をもらう方法（【方法#1】と【方法#2】）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。そうです。それこそが、今からあなたがマスターする**「超」在職老齢年金対策プラン**というわけです。

# 年金額増加と社保削減を同時に実現する最高の保険プラン

【在職老齢年金対策】としての「超」在職老齢年金対策プラン（以下、本プランという）は先述した報酬月額を下げて年金をもらうようにするやり方（【方法#1】【方法#2】）とは異なり、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”です。

## | 本プランの導入例

例えば、年金月額 12.5 万円・報酬月額 70 万円の社長（64 歳）のケースです。このままだと次のとおり、「在職老齢年金」の支給停止基準によって年金は“全額支給停止”になります。そこで、【在職老齢年金対策】としての本プランを月 P40 万円で導入して社長の年金問題を解決します。

- 支給停止額 13.25 万円 = (年金月額 12.5 万円 + 標準報酬月額 65 万円 - 51 万円) × 1/2
- 全額支給停止 = 年金月額 12.5 万円 < 支給停止額 13.25 万円

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	125,000 円	125,000 円
	1 年間の累計	0 円	1,500,000 円	1,500,000 円
	社会保険料（月額）	100,300 円	44,700 円	55,600 円
	1 年間の累計	1,203,600 円	536,400 円	667,200 円
会社	内訳	対策前	対策後	導入効果
	社会保険料（月額）	100,300 円	44,700 円	55,600 円
	1 年間の累計	1,203,600 円	536,400 円	667,200 円
社長と会社の導入効果（年金増加+社保削減）			月額	236,200 円
			年額	2,834,400 円

※ 東京都・令和 7 年度 3 月納付分の保険料率 / 対策後の「等級」は健保 22 等級・厚年 19 等級で計算

## ■ 本プランの経済メリット

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 12.5 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 55,600 円**削減されます。社会保険料の「等級」が下がつて保険料が月額 100,300 円から月額 44,700 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（月額 125,000 円）と社会保険料削減（55,600 円）によって、**月額 180,600 円（年額 2,167,200 円）** もの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	社会保険料	キヤッショウ增加 社会保険料	会社	法定福利費
	役員報酬	役員報酬		人件費
	全額支給停止	年金受給開始		キヤッショウ增加 法定福利費
				人件費

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（法定福利費）も下がったからです。その額は社長同様、**月額 55,600 円（年額 667,200 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 236,200 円（年額 2,834,400 円）** にもなるのです。

- 社長の経済メリット： 月額 180,600 円（年額 2,167,200 円） … ①
- 会社の経済メリット： 月額 55,600 円（年額 667,200 决算月） … ②
- 社長と会社の経済メリット： ① + ② = 月額 236,200 円（年額 2,834,400 决算月）

## ■ 社長にとって 5 つの導入メリット

率直にいって、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

### ■ #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（【方法 #1】【方法 #2】）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。

### ■ #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。「給与扱い」として加入できる**「法人保険」**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ります。（もち

ろん、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)

### ■ #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。

### ■ #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（【方法#1】【方法#2】）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。

### ■ #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。事業承継問題を抱える社長なら、その保険金は「相続対策」にもなるでしょう。

---

ここまでをまとめます。本プランを導入することで、社長はすぐにでも（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、本プランでは税務上の役員報酬改定を伴いませんから、退職金支給時の「損金算入額」にも影響を及ぼしません。そのため勇退時の「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**”といえるのではないでしょうか。

## ■ 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本プランを提案するメリットはあります。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**”に尽くるのですが、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. 税務リスクのない合法プランである
- 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

## ■ #1. 成約率の高いプランである

本プランを導入すると、社長は年収を変えずに、本来もらえなかつた年金がもらえるようになります。これだけでも“**破壊力抜群**”でしょう。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。それほど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。

## ■ #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。

## ■ #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。

## ■ #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」といえます。年金額増加と社会保険料削減を同時に実現することを目的とした「保険プラン」だからです。従って、決算書が読めなくとも問題ありません。本プラン導入後は提案先企業が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。

## ■ #5. 税務リスクのない合法プランである

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。

## ■ #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。

## ■ #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。

---

社長に話を聞いてもらえない…。このこと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。本プランをマスターしたあなたは目の前の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“**今そこにある危機**”です。

興味を持たない方がおかしいはずです。まず間違いなく、「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、本プランであなたが得られる最大のメリットといえます。

ではなぜ、こんな「保険プラン」が実現できるのか？

本プランの最大ポイントは報酬を変えずに、“**報酬の内訳**”を変える点にあります。

これは「生命保険」を活用するからこそ可能なスキームといえます。つまり、「生命保険」というツールを介在させることで、社長の報酬月額を引き下げることなく、年金額増加と社会保険料削減を同時に実現できるようになるのです。その秘密を今から解き明かしましょう…

## 立ち読み版はここまで

# 新発表！— 年金改革法案対応 「超」在職老齢年金対策プラン

新発表！年金改革法案対応  
**「超」在職老齢年金対策プラン**

年金額増加と社保削減を同時実現する  
“3つの保険プラン”登場！

- ・ 実践マニュアル
- ・ 営業ツールパッケージ
  - 専用ヒアリングシート
  - 年金増加・社保削減計算ソフト
  - プレゼン提案書＆台本
- ・ 購入者特典
  - 集客用小冊子
  - 導入実務書式集
  - 年金支給停止計算ソフト
- ・ スペシャル特典
  - 勉強会セールス完全キット