

定年後の収支に関して

麻生 裕司

会計事務所勤務

定年後の家計支出及び収入

総務省平成28年「家計調査」によると、高齢夫婦無職世帯（夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの無職世帯）の家計収支（月額）は、実収入212,835円に対して、非消費支出29,855円・消費支出237,691円となっている。実収入の内訳は、社会保障給付が193,051円と90.7%を占めている。非消費支出は直接税12,639円・社会保険料17,171円である。消費支出については、食料64,827円・交通通信費25,256円・教養娯楽費26,303円・交際費29,033円が大きく占める項目である。ただし、これはあくまでも平均額であるため、それぞれの家庭環境により大きく異なるものとなる。

社会保障給付が主たる収入源である世帯においては、月の収支はマイナス（不足額54,711円）となるケースが多いようである。不足額は貯蓄等でまかなわねばならないが、長期間この状態が続くことは

かなりの負担であろう。さらに、年金額は将来において減額される可能性もあるため、今後、より一層負担は増す可能性がある。

公的年金と再雇用

定年後の収支マイナスを少しでも縮めるための方法を、現状多くの者が頼りとしているものである公的年金で考える。

公的年金の受給額の平均は、厚生年金が月額約14.5万円、国民年金が月額約5.4万円となっている。公的年金の受給は、原則、男性で昭和36年4月2日以降生まれ、女性で昭和41年4月2日以降生まれの65歳からとなる。60歳で退職した場合には、公的年金を受給出来るまでに5年間の無収入期間が発生することとなる。この期間をどう過ごすか、例えば再就職をして働く等で、老後資金の準備に大きな影響をもたらすことになる。

60歳からの雇用についてであるが、平成25年4月に高年齢者雇用安定法が改正され、希望者全員の再雇用・65歳以上の定年制の改定・定年制の廃止のいずれかを選択することが企業に求められた。しかし、65歳までこれまでと同様の条件のもとで雇用されるというものではない。再雇用時の給与は以前の給与の6割から7割程度となることが多く、勤務内容等も変更になり、希望通りとならないことも多くなっているようである。

平成29年金融広報中央委員会「家計の金融

あそう ひろし

2002年法政大学経営学部経営学科卒業。2018年専修大学大学院経済学研究科経済学専攻修了。修士論文テーマ「退職所得課税」。

現在、会計事務所勤務。

行動に関する世帯調査」における「老後の生活費の収入源」（複数回答）の調査では、「公的年金」（79.5%）、「就業による収入」（44.7%）、「企業年金、個人年金、保険金」（39.0%）「金融資産の取り崩し」（27.5%）という順番となっている。28年の調査では、「公的年金」（88.8%）、「企業年金、個人年金、保険金」（31.2%）、「就業による収入」（27.6%）であったので、2番目と3番目は逆転したことになる。勤務内容等の変更でフルタイムでなく、希望職でなくとも、出来るだけ長く就労することを優先し、老後の生活費とゆとりを自身で確保しなければならない。

しかし、就業を続けることにより年金支給額が減額される場合がある。これは「在職老齢年金」である。定年後も再雇用や再就職をする場合、70歳までは厚生年金に加入し続けることとなる。その一方で性別・生年月日によって60～64歳に「特別支給の老齢厚生年金」を受取り、65歳から老齢基礎年金と老齢厚生年金の受給が始まることとなる。定年後も就労する場合、厚生年金に加入し、年金保険料を支払いながら、老齢厚生年金を受給する状況になる。そのため、給与や賞与の金額によっては年金の一部あるいは全部の支給が停止される可能性が発生する。

収入を抑えずに老齢厚生年金を満額で支給される方法もある。例えば、自営業やフリーランスで働く場合は厚生年金保険に加入しないため、年金は減額されないのである。ただし、個人事業を法人化すると厚生年金への加入が義務付けられ、在職老齢年金が適用されるケースも考え得る。また、短期労働を選択する方法もある。例えば、嘱託契約などで一般社員の4分の3未満の労働時間で働く場合は、厚生年金の適用事務所で働いても、被保険者には該当しない。ただ、28年10月以降からは条件を満たす会社で働く場合は、週20時間以上、月額8.8万円以上、勤続年数1年以上で厚生年金の加入対象となった。

しかし、再就職で就労する間は「繰下げ支給」をすれば、将来受け取る年金を増やすこともできる。公的年金は大きく分けて「老齢年金」「遺族年金」

「障害者年金」の3種類であるが、一般的に年金と言われてイメージするのは、老後の生活を支える老齢年金であろう。この老齢年金が支給されるのは原則、65歳からであるが受給時期を繰り下げると、期間に応じて年金を増加させることが出来る。1カ月遅らせるごとに0.7%ずつ増額し、最大5年間繰り下げて70歳から年金を受け取ると、本来の年金額の142%が支給される計算となる。老齢基礎年金を満額約779,300円受給できると仮定し、最大5年間繰り下げて支給を受けた場合、1,106,606円となる。5年間で約327,000円の増額であるから、利回りは年率4.8%となる。これだけの利回りでリスクなく確実に資産を増やせる金融商品は現状ではなかなか存在しないと思われる。それを考えると、現状で公的年金の繰り下げは非常に優れた運用方法であると言えるだろう。

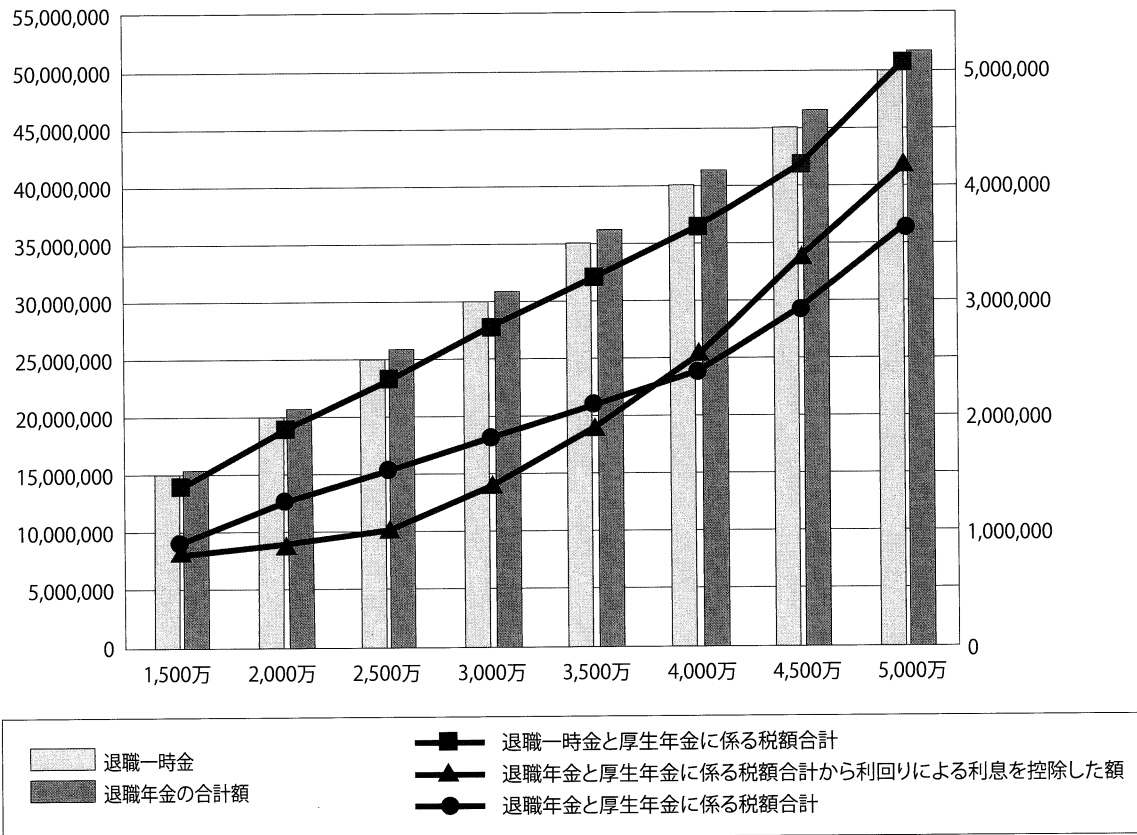
上記の点から、年金の満額支給を受けられるかは、収入や働き方次第ということになるが、年金が減額されるからという理由で再雇用や再就職での収入を増加させるチャンスを避けるのは得策ではない。

退職金

定年退職後の生活を考える上で欠かせない収入源が退職金である。しかし、退職金の支給は企業の義務ではないため就業規則にうたわれていない場合は支給がないケースもある。そのため、勤務先の退職金規定をあらかじめ確認し、自身の退職時にどれだけ受け取れるかの予想の把握が不可欠である。

退職金は、企業規模、退職時期、給与、勤続年数その他の事由により金額が変わる。大企業で基本給が高く勤続年数が長い場合、一般に支給額が大きくなる傾向がある。ただし、退職金を支給する企業は年々減少し、支給のある企業でも、その金額は年々減少傾向にある。一般的にはそれまでの働き方が基準となって支払われ、その支払方法は企業によって異なる。退職一時金として一括で支払う方法を採用する企業もあれば、年金として分割で支払

図1 退職金の受取り方の違いによる税額



(出所) 筆者作成。

う方法を採用する企業もある。

退職金は、一時金で受取った場合と年金で受取った場合で、課税方法が異なる。退職一時金として受け取る場合は、「退職所得控除額」を差し引いて課税所得が求められる。この退職所得控除は、勤続年数に応じて計算されることとなる。退職一時金が控除額より少ない場合は、これに対する課税はない。また、退職一時金が控除額より多い場合でも、差し引かれる控除額の方だけ節税効果は得られる。退職金を年金方式で受取った場合の課税額は、公的年金などと合算し、「公的年金等控除額」を差し引くことで求められる。退職所得控除は他の控除より優遇されているので、控除のことを考えると一時金の方が節税効果が高く、有利といえるかもしれない。退職者が一時金受給を選ぶ理由の一つとして、退職一時金への課税が退職年金に比べ寛容であると考えられているためであるとされる¹。ただ、年金であれば、受取らずにおいた退職金には利息が付く。年金として受け取る期間が長いと利息分

が増えていくので、この点は年金のメリットとなるであろう。

ここで、退職一時金と退職年金の負担額を推定し、有利不利の検証をしてみよう。

設定は以下の通りである。

- 退職者は、昭和32年12月生まれ、60歳退職（給与所得）、65歳厚生年金支給開始、80歳死亡とする。
- 退職金額は1,500万円から500万円刻みで5,000万円までを例にあげ、試算する。
- 退職金を一時で受取る場合は、退職一時金と厚生年金のみに係る税額を算定するものとする。
- 退職金を年金形式で受取る場合は、退職年金と厚生年金の合計所得にのみ係る税額を算定するものとする。
- 退職年金については、利回り²を考慮したものと、利回りをゼロとしたものの両方を計算する。
- 厚生年金受給額は、老齢基礎年金と老齢厚生年金の合計額とする。

- 老齢基礎年金は満額 779,300円とする³。
- 老齢厚生年金は、定額部分と報酬比例部分とする。
- 定額部分 1,625円×生年月日に応じた率 1.0×被保険者期間の月数 465カ月＝755,625円とする⁴。
- 報酬比例部分の算式は（平均標準報酬月額×7.125 / 1000×平成 15年 3月までの被保険者期間の月数 288カ月）+（平均標準報酬額×5.4891 / 1000×平成 15年 4月以後の被保険者期間の月数 177カ月）⁵を利用する。
- 平均標準報酬月額と平均標準報酬額については、厚生年金保険の標準報酬月額等級の変遷（平成 6年 11月～平成 12年 9月 590千円、平成 12年 10月～620千円等）・東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」内における退職金の支給月数の平均（26.5カ月⁶）を考慮し、計算する。

最初に、退職金を一時金で受取った場合を見ていこう。

退職金 1,500万円・2,000万円のケースでは、退職一時金には、退職所得控除の恩恵を受け、税額は発生しない。金額は、800万円+（38年－20年）×70万円＝2,060万円の控除額とかなりの高額となる。また分離課税であるため、厚生年金が発生しても合算されることなく計算が行われる。そのため厚生年金に係る税額のみとなっている。2,500万円以降は、控除額を超え、累進税率の採用により徐々に一時金に対しても課税されることになる。2,500万円に対しては、122,500円の課税となり、5,000万円のときには3,315,000円の課税となる。上記で述べたように、これは累進課税の効果と言って良いのだが、2分の1課税という大きな恩恵を受けているので、優遇されていることに変わりはない。

一方、退職年金に利回りを加味した場合では、1,500万円には521,873円の利回りがあったものとして計算すると、64,286円の差しか生じなかった。そして金額が上昇して行くと4,000万円の時に

税負担が逆転し、今まで一時金の方の税負担が少なかったが、それ以降は増えることとなる。4,000万円では、177,879円多くなり、5,000万円の時には、561,850円まで差が拡大することとなる。このような状況が起こったのは、まず、1,500万円から2,000万円までは退職所得控除内であることが大きかった。それ以降は、課税されることとなるのだが、徐々に残った課税所得が大きくなり、それに対して累進税率が課されることとなる。年金の場合は、年で分散されるので、例えば5,000万円のケースでも年に換算すると270万円程度で計算され、そこまで高い税率に達することはないため、退職金が高額になった時に逆転したと考えられる。最後の要因は、利回りである。ここで使用した利回りはあくまでもモデルケースを採用したままであるが、利回りが順調にいけば、一時金で受取っても、年金形式で受取っても大差ないことがあり得ることもわかる。しかし、現状を考えてみれば理想に過ぎない点もあるので、利回りをゼロとした場合も図に示している。これを見た場合、一度も交わることなく常に一時金の納税額が少なく、その金額も最大130万円ほどの差が生まれることとなる。

さらに、年金方式で受けた場合には、健康保険・介護保険・後期高齢者医療保険の計算上考慮しなければならず、老後における社会保険料の支払いにおいて差が拡大することとなる。つまり退職金を一時金でもらった場合の優遇措置は、税制優遇にとどまらず、社会保障の面でも優遇されていることとなっているのである。

また、上記のように退職金を退職一時金のみや退職年金のみというどちらか一方での受取り方法だけでなく、一時金と年金の併用で受取る方法も考えられる。日本経済団体連合会「退職金・年金に関する実態調査結果」（2016年9月度）では併用する者の比率（一時金と年金の併用71.7%・一時金のみ13.4%・年金のみ11.7%）が高くなっている。これは、住宅借入金の残高を一時金で返し、後は安定した年金でという健全なライフプランをもとに行っている者もいると思われるが、単純に退職所得控除の限度と2分の1課税の恩恵をフルに活用した節税

対策をおこなっているケースもあるのではないか。

このように退職金は、同じ会社で、同じように働き、退職時に同じように支払われる金員であっても、受取り方法を選択することができるという特殊性がある。企業側が受取り方法に選択肢を設けている場合は、個人の選択の自由を生かし、一時金と年金を併用し、一時金については投資に回すなど運用を視野に入れ、老後の余剰資金を生み出す努力が必要となるであろう。しかし、定年後の資産運用はいかにリスクを避けて運用するかであるから慎重で計画的判断が求められる。

おわりに

現在の日本では、定年後の生活を支えるのは主に「お金」であるが、公的年金だけで老後をまかなっていくのは困難な時代となっている。ただ、公的年金のもらい方・定年後の働き方で収入を生み出すことができ、退職金の受取方法で、トータルの支出を抑えることが出来る場合もある。そのためには老後のプランを前もって立てておく必要がある。マ

ネーライフを3つの時期にわける場合、積み立て時期・運用時期・取り崩し時期が存在するとされているが、定年前後は取り崩しだけの時期ではなく、運用しつつ取り崩す時期であると考え。その状況に立たされた時、これから訪れる老後の収支バランスを想定し、それを待ち受ける事前計画を立て、実行に移せるかどうかが大切となるのである。■

《注》

- 1 宮島洋『企業福祉と税制』（日本税務研究センター、1991年）
- 2 日本証券業協会「格付マトリクス表」（平成29年3月31日現在）日本格付研究所・格付投資情報センター・スタンダードアンドプアーズがAからAAAと格付けした企業の複利利回りの算術平均値を使用した。
- 3 日本年金機構 HP「老齢年金（昭和16年4月2日以後に生まれた方）」<http://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/jukyu-yoken/20150401-03.html>
- 4 日本年金機構 HP、前掲注（3）
- 5 日本年金機構 HP、前掲注（3）
- 6 東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」（2010年・2012年・2014年・2016年）

