

70歳現役社会の実現に向けて： 在職年金減額制度と失業保険制度の再検討

高山 憲之

一橋大学名誉教授・公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構・理事長

【 記 事 情 報 】

掲載誌：年金研究 No.13 pp. 1-10 ISSN 2189-969X

オンライン掲載日：2020年3月12日

掲載ホームページ：<https://www.nensoken.or.jp/publication/nenkinkenkyu/>

論文受理日：2020年2月4日 論文採択日：2020年2月18日

DOI：http://doi.org/10.20739/nenkinkenkyu.13.0_1

要旨

- ・ 60歳前半の退職者が65歳到達後に仕事へ復帰することは皆無に近い
 - ・ 在職年金減額分は繰り下げても戻らない。この取り扱いを知っている人は今のところ少ない
 - ・ 65歳以降の在職年金減額は、働いて年金制度に貢献しつづけている人を不当にも冷遇しており、働き方に中立的ではない。くわえて、所得項目の違いに対しても中立的でなく、さらに、保険原理にも反している
 - ・ 65歳以降の在職年金減額制度を今後どうするのかという問題は、その雇用阻害効果の有無にあくまでもこだわるのか、それとも、中立性違反や保険原理背反の是正を政策的に重視するのか、によって対応が異なる
 - ・ 失業保険は65歳直前の退職を誘発している
 - ・ 給与所得控除と公的年金等控除を高齢の被用者にダブル適用することは寛大にすぎる
-

1. 問題の所在

日本では70歳現役社会の実現に向け、政府が法整備に動き出した¹。ただ、現在、その実現を阻む制度の壁がいくつか立ちはだかっている。本稿では、その壁のうち主要なものを指摘し、それを除去する方法を議論することにした。

とくに、65歳以降の在職老齢年金制度（在職者の年金給付を減額する制度：いわゆる高在老）をめぐっては、直近の1年間において議論に紆余曲折があった。すなわち、自由民主党は2019年5月21日に取りまとめた「人生100年時代の社会保障改革ビジョン」の中で、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、「働くことで損をしない仕組み」へと転換するこ

¹ たとえば、高齢者が希望すれば70歳まで就労可能となるように就労機会を確保することを、企業の努力義務とする法案を2020年2月4日に政府は閣議決定した。

とを求め、その一環として、在職老齢年金の縮小・廃止に取りくむ、としていた。そして、このメッセージをベースにして、同年 6 月 21 日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（いわゆる骨太の方針）では、「70 歳までの就業機会の確保を図りつつ、…在職老齢年金制度について、…将来的な制度の廃止を展望しつつ、…速やかに制度の見直しを行う。このような取り組みを通じ、…働く意欲を削がない仕組みへと転換する」と明記したのである。

ただ、この間、新聞等のマスメディアには上記のような自由民主党や政府の動きに対して疑問を呈する記事がいくつか掲載された。たとえば、日本経済新聞の 2019 年 6 月 5 日付け記事「働く高齢者の年金減額、見直しに難題 財源のメドなく」は、「65 歳以上の（在職老齢年金）制度の廃止や縮小を議論すれば、富裕層を優遇しているとの批判も出かねない」「制度をなくせば今の高齢世代が受け取る年金が増え、将来世代にツケが回る」と指摘していた。また、産経新聞の同年 6 月 12 日付け記事「骨太素案 年金批判に火つける恐れ」（大和総研シニアエコノミスト・神田慶司氏の署名記事）では「在職老齢年金は財源を検討せず廃止すると、収入がある高齢者への「逆再配分」になりかねず、野党の年金制度批判にさらに火をつける恐れもある」と述べていた。くわえて、日本経済新聞の同年 6 月 19 日の前田昌孝編集委員による署名記事では「65 歳以上（の）…恵まれた高齢者に年金を満額払う（と）…老々格差が拡大する」という主張が紹介されていた。前田昌孝氏は、さらに同年 8 月 28 日の署名記事で「恵まれた高齢者に老齢厚生年金を全額支払ったところで、貯蓄に回るだけだ。年金財政が悪化する一方で、景気刺激効果は乏しい」とまで批判するにいたった。

厚生労働省は上記の「骨太の方針」に基づいて、2019 年 10 月 9 日に開催された社会保障審議会年金部会で在職老齢年金制度を縮小・廃止する具体案を示した。その年金部会では、見直しへの賛否が分かれ、継続審議となった。

その後、2019 年 10 月 30 日の衆議院厚生労働委員会で立憲民主党の山井和則議員が 65 歳以上の高齢者を対象とした在職老齢年金の緩和・廃止は金持ちを優遇するものであり、格差を拡大させるものだと激しく批判した。あい前後して、与党内からも、その緩和・廃止は高所得者優遇につながるという批判が噴出したという。

結果として、政府・与党は高在老について「年金制度だけで考えるのではなく、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担等での対応を併せて、今後とも検討していくべき課題である」とし、当面、現行制度を存置することにした。

本稿では、主として、この在職に伴う年金減額制度を再検討する。くわえて、在職年金減額制度以外にも 70 歳現役社会の現実を阻む壁がいくつかあるので、それらについても併せて考察してみたい。

本稿の論述順序は以下のとおりである。まず、次の第 2 節で 60 歳時の障壁を取りあげる。第 3 節では、65 歳時の障壁を議論する。そして、第 4 節では政策対応の在り方について述べる。最後の第 5 節では、今後の課題に言及する。

2. 60 歳時の障壁

1 つ目の壁は 60 歳到達時に現れることが多い。厚生労働省「中高年縦断調査」（2014 年までの 10 年間分）を利用した拓殖大学の白石浩介教授と筆者の共同研究（高山・白石：

2020)によると、60歳定年経験者のうち男性の25%前後、女性の約45%が60歳の定年時に就業から離脱していた(表1参照)。60歳時点の壁は、それなりに高く、かつ厚い(特に女性の場合)。

表1 60歳定年での引退者割合

生年度	男性	女性
1946	25.3%	43.8%
1947	21.9	43.3
1948	22.4	48.0
1949	24.2	43.9
1950	21.1	40.8
1951	27.3	40.3
1952	27.5	42.1

注：厚労省「中高年縦断調査」を独自集計した

大多数の日本企業は60歳定年制を採用しており、また公的年金も60歳から満額受給できる人が現在、少なくない。60歳以降、継続雇用を選択しても、賃金月収相当額と公的年金給付の合計月額が基準額の28万円を超えると、在職老齢年金制度(いわゆる低在老)により年金給付は減額される²。年金給付減額を避けようとする、賃金は大幅に低下する。継続雇用下では人事考課が実施されないケースが少なくなく、賃金アップの機会はほとんどない。これでは就業意欲を失う人がいても不思議ではない。

在職老齢年金制度は65歳になると内容が変わり、賃金と公的年金給付(報酬比例部分のみ)の合計月額が47万円以下の場合、給付は減額されない。しかし、その内容が変わっても、60歳前半で就業するのを一旦、辞めてしまった人が、65歳になってから就業に復帰することは、ほとんどない。60歳前半の雇用阻害効果は65歳を超えても残存するのである³。

3. 65歳時の障壁

2つ目の大きな壁が横たわっているのは65歳時点である。65歳に到達すると、日本では誰もが満額年金を受給することができるようになる。ただ、継続雇用を選択すると、既述のように在職老齢年金制度(いわゆる高在老)により、低賃金以外のサラリーマンは年金給付が減額されたり、全額支給停止となったりする⁴。

公的年金以外の賃金その他で70歳まで生活することができる人は年金受給の開始時点を70歳まで遅らせる(繰り下げる)こともでき、繰り下げで年金給付月額は増える。70歳まで受給開始を繰り下げると、年金増分は42%に達する。

一見すると、繰り下げは魅力的である。厚生労働省も2019年8月に公表した直近の年金財政検証結果の中でオプション試算を示し、現在の若者も60歳台後半まで働きつづけ、

² 減額は、賃金増2に対して年金1が減るように行われている。

³ この論点を初めて指摘したのは宇野(2019)である。

⁴ こちらの減額も賃金増2に対して年金減1となるように行われる。

年金受給の繰り下げを選択すれば、現在の年金受給者と同水準の年金給付額を受給することができる」と述べている。マクロ経済スライドによる年金給付水準の低下分を穴うめする有力な方法として 65 歳超までの継続雇用と繰り下げ受給の合わせ技が推奨されているのである。

ただ、ほとんど周知されていないことが 1 つある。それは、現行制度下では「在職に伴う年金給付減額分が繰り下げの対象とはなっていない」ということである。

この措置に伴うペナルティは予想外に大きい。一例を示そう。65 歳受給開始時の報酬比例部分が月額で 20 万円⁵ の人が受給開始時点を 70 歳まで繰り下げるとする。そして、70 歳になるまで月収 67 万円⁶ を稼ぎ、厚生年金に加入しつづけると仮定する（ケース 1）。この場合、65 歳以降、報酬比例部分は全額支給停止になり、年金受給開始を 70 歳まで遅らせても、繰り下げに伴う増額分はゼロになってしまう⁷。70 歳以降の年金月額（報酬比例部分）は、加入期間増に伴って 10%あまり増えるものの、増額分の大半は 60 歳台後半に納めた年金保険料等で相殺されてしまうケースが一般的である。

65 歳到達時に完全退職し（または週 20 時間未満の継続雇用や請負契約等に切りかえ）、65 歳受給開始時点で月額 20 万円の報酬比例部分を 70 歳から繰り下げ受給するケース 2 と比較してみよう。ケース 2 では、繰り下げに伴う給付増額分は年額で 100 万円強となる。85 歳までの 15 年間では 1500 万円強、90 歳まで長生きすると増額分は総額で 2000 万円強まで膨らむ。

ケース 2 で享受可能な、この増額分をケース 1 では全額放棄を強いられる。70 歳までの 5 年間に稼ぐ賃金総額（手取りベースで 3000 万円前後）の 50%超に相当する大金を失うことになる。

両ケースとも 70 歳までの受給繰り下げは同じであり、双方とも経済的に余裕があるケースである。そして、ケース 1 では 70 歳まで働いて多額の保険料を納め、年金制度の財政基盤強化に貢献しつづけている。一方、ケース 2 では年金財政への貢献が 65 歳からはない。それにも拘わらず、年金制度は貢献者の方を不当に冷遇している。このような酷遇は近年、外国では聞いたことがない。

その冷遇を日本では 70 歳到達時に初めて知る人も多い。恩を仇で返す非情な仕打ちだと彼らは思わないだろうか。ちなみにケース 1 の場合、65 歳からの賃金にかかる所得課税負担は賃金総額の 10%あまりである。それと比べると、繰り下げ増額分をゼロとしてしまうケース 1 の措置は過重な懲罰ではないか。

ここに紹介したのは、あくまでも極例である。そこで、他の例についても試算してみた。表 2 は、その結果である。たとえば、65 歳受給開始時の年金月額（報酬比例部分）が 10 万円の場合、月収相当額 57 万円（たとえば月給 43 万円、年間ボーナス 156 万円）を稼ぐと全額支給停止となる。70 歳まで働いて年金受給を繰り下げると、90 歳までの 20 年間に

⁵ 報酬比例部分の年金給付月額が 20 万円となるケースは例外中の例外であるものの、理論上は実現可能である。たとえば、昭和 29（1954）年 4 月 2 日生まれの人が高卒直後の昭和 48（1973）年 4 月から勤めはじめて厚生年金に加入し、65 歳直前の平成 31（2019）年 3 月末日まで勤務しつづけ、その間、標準報酬月額の上限を常に稼ぎつづけたと仮定する。さらに、平成 15（2003）年 4 月以降、毎年、ボーナスを 6 月と 12 月に 150 万円ずつ、さらに 3 月決算期に 36 万円、受けとったと想定する。そして、65 歳となった令和元（2019）年 5 月から年金を受給しはじめると、その年金月額（報酬比例部分）は 20 万円強となる。付表参照。なお、平成 29（2017）年度の厚生年金保険・国民年金事業年報によると、同年度の年金月額（基礎年金込み）が 27 万円以上の新規裁定者は 41 人いた。

⁶ 月収相当 67 万円は、たとえば月給 53 万円、ボーナス年額 168 万円のケースである。

⁷ ゼロに 42%を乗じても、ゼロのままである。

失う年金給付増額分は合計で1000万円強に達する（ケース5）。表2を見るかぎり、65歳以降の継続雇用には多かれ少なかれ同様の問題がつきまとうことが判明した。

表2 就業継続の有無と年金の繰り下げ増額

ケース	65歳裁定時の 報酬比例部分 (月額、万円)	65-69歳時 賃金相当額 (月額、万円)	70歳繰り下げ 報酬比例部分 (年額、万円)	65歳退職 との比較 (年額、万円)
1	20	67	240.0	▲100.8
2	20	0	340.8	-
3	15	62	180.0	▲75.6
4	15	0	255.6	-
5	10	57	120.0	▲50.4
6	10	0	170.4	-

注：70歳までの継続就業に伴う年金保険料等の負担増および就業期間延長による年金給付増は捨象した。

くわえて、報酬比例部分の受給を65歳超に繰り下げると、繰り下げ期間中は配偶者用の加給年金や振替加算を受給することができなくなる。とくに加給年金は年額で40万円近いので、たとえば5歳年下の配偶者がいると、それを最大で5年間、合計で200万円近く失ってしまう。さらに年金受給開始後は税や社会保険料負担が増える。

失業保険も65歳前後で給付の取扱いが変わる。すなわち64歳11ヶ月、ぎりぎり65歳誕生日の前々日に退職し、求職活動をすると、失業保険から基本手当日額を最大で150日分、受給することができる。一方、65歳以降に退職し、求職活動をしても失業保険から受給することができるのは高年齢求職者給付金（一時金）であり、それも基本手当日額の高々50日分にすぎない。両者の差は大きく、65歳直前に退職してしまう人が少なくない理由の一端は、この差にある。

4. 政策対応

以上は、すべて事実に関する指摘である。今後の制度改正に話を進めよう。まず、政府は、2020年1月に召集された通常国会に国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げる法案を提出する方針である。この法案が呼び水となって民間でも65歳定年が進むかどうか。民間における65歳定年の実現には賃金体系や勤務形態の大幅な見直しが避けられないだろう。

政府は、さらに60歳台前半における在職老齢年金の基準額を60歳台後半時のそれと同じ47万円に改める法案を今の通常国会に提出する見込みである。その改正は、とりわけ女性には朗報であり⁸、この法案によって雇用阻害効果は縮小するだろう。70歳現役社会実現に向け、大きな前進である。

他方、65歳からの在職老齢年金（高在老）は、本稿の冒頭で紹介したように、現行のま

⁸ この改正案では施行が2022年度からとなっている。改正によって、男性は1957年4月2日～1961年4月1日生まれの人、女性は1957年4月2日～1966年4月1日生まれの人、それぞれ恩恵をうける可能性が高くなる。

ま存置されることになった。その廃止や減額措置の緩和は金持ちを優遇することになり、格差を拡大させるものだというのが改革見送りの主な理由である。

しかし、この批判には疑問がある。まず、同じ金持ちでも上述したケース 2 のような繰り下げ増額は認めているのだ。働き方に対して中立的でない取り扱いである。くわえて、同じ金持ちでも自営業者・資産保有者が高額の仕事所得や資産所得を手に行っている場合、それを理由に年金を減額することはしていない。高給与の人だけを狙い撃ちにするのは、所得項目の違いに対しても中立的ではない。さらに、年金給付は本来、保険事故が生じたときに支払われる。現行制度は老齢（65 歳到達）を保険事故としており、65 歳到達者の年金受給を制限することは、保険の原理に反している^{9, 10}。

金持ち云々については、年金制度の枠内で対応することに問題がある。むしろ、その対応は年金制度以外の税制等であることが政策割当として適切である。たとえば、高賃金で働く年金受給者に給与所得控除と公的年金等控除の双方を認めている現行制度を改めてはどうか。そもそも公的年金等控除は賃金を稼がなくなった年金受給者に給与所得控除に見あった控除を認めようとして創設されたものである。高賃金を稼ぐ年金受給者には給与所得控除のみを適用すべきであって、公的年金等控除まで併せて認めることは妥当だと言えるだろうか。あるいは、カナダ流のクローバック制度（高所得者が受給する老齢年金のうち国庫が負担した分の一部または全部を税として国に払い戻す（clawback）制度。日本でも、かつて社会保障・税一体改革の政府原案に検討事項として盛りこまれたことがある）を導入するのも一案である¹¹。

改革見送りの第 2 の理由は、現時点において 65 歳以降の在職年金減額制度に係る就労阻害効果が明確なエビデンスとして確認されていない、という点である。事実、これまでのアンケート調査では統計上、有意な結果を出すのに必要な 65 歳以上の被用者のサンプル数を確保することができていない。また、低在老の厳しい年金減額基準が適用され、年金が減額されたり支給停止になったりしても働きつづけた高齢者が、65 歳になり基準が緩んだからといって、それを理由に働くのを辞めることは考えにくい。さらには、在職に伴う年金減額分が繰り下げの対象とはならないことを事前に知らずに働きつづける人も多い。そのことを知っていれば、継続雇用に伴う所得喪失額の大きさに驚き、損失回避の行動をとったに違いないだろう。

仮に、高在老について、雇用阻害効果のないことが計量的に実証されたとしても、上記に指摘した中立性違反や保険原理背反は依然として残っている。政策判断としては、前者の「雇用阻害効果なし」をあくまでも優先するのか、それとも、後者の各種違反の是正を重視するのかが問われることになる。

改革見送りの第 3 の理由として挙げられたのは、将来の年金水準へのマイナス効果である。2019 年 10 月 9 日に開催された社会保障審議会年金部会における提出資料 1 による

⁹ 70 歳以降も働き、生涯現役を貫く場合、高給取りは結果的に報酬比例部分の老齢年金を受給することができないまま死亡することになる。

¹⁰ ただ、保険原理に反しているからといって、そのすべてを取りやめるべきだとは考えていない。たとえば、20 歳未満で心身障害者になった人に対して、本人の保険料拠出を求めることなく、20 歳から障害基礎年金を支給することは例外として認められるべきである。本人にプラス効果がある制度は、これ以外にもいくつかあり、それらを保険原理の例外として扱うことは理にかなっている。

¹¹ クローバック制度が政府原案から最終的に削除された際に踏まえたのは、保険料納付のインセンティブに悪影響がある云々の議論であったという。

と、高在老を廃止した場合、将来の年金代替率は0.4%低下すると試算されている（モデル年金ベース）。

改革にはプラス面が期待できる一方、それには何らかの犠牲が伴う。これが常である。ただ、このマイナス面は他の政策手段と組みあわせることで解消することができる。たとえば、基礎年金を受給するための保険料拠出期間の上限を45年に延長すれば、それだけで年金代替率は6.8%前後も上昇する（オプション試算 B-1）。高在老廃止のマイナス面を補って余りがある政策手段の組みあわせである。あるいは、マクロ経済スライドについて名目下限をなくし、フルに発動すれば、所得代替率は0.9%上昇する（ケースⅢ。参考試算）。このような見直しとの組みあわせでもよいことになる。

結局、働きつづけて年金制度に貢献している人を貢献をやめた人より不当に冷遇しており、働き方に中立的でないこと、所得項目の違いに対しても中立的でないこと、さらに、保険原理違反であること、の3つは依然として残っており、高在老を廃止しないかぎり、その3つの問題を解決することはできない。

雇用阻害効果云々の問題は残るものの、総じて、65歳以降の在職年金減額制度は廃止するのが望ましいのではないか¹²。この変怪な制度を廃止すれば、前述したような、65歳以上の継続雇用と年金受給繰り下げの合わせ技に伴う懲罰は消失する¹³。

基礎年金を受給するための保険料拠出期間の上限を40年から45年に延長することは年金政策上、長寿化に対応するための切り札である。今回の年金改正では見送りの方向となっているが、その延長に向け、議論が加速することを切望している。

なお、年金の法定支給開始年齢を65歳超まで引き上げる必要があるという意見については、財務省所管である財政制度等審議会の建議に最近、変化があった。2018年5月23日の「新たな財政健全化計画等に関する建議」では、参考資料の中で「支給開始年齢の引き上げを検討していくべきではないか」として68歳までの引き上げを例示していたが、その後の建議では、このような主張を静かに取り下げている。厚生労働省との閣内不一致はなくなり、当面、マクロ経済スライド実施を優先させることで厚生労働省と足並みを揃えた。2018年5月31日の日本経済新聞・経済教室欄で筆者が述べたように、マクロ経済スライドによっても、法定支給開始年齢引き上げと実質的に同じ雇用促進効果が期待できる¹⁴。

65歳前後で大きく変わる失業保険については、当面、70歳までに関するかぎり65歳直前までの制度を65歳以降についても継続させてはいかがだろうか。そのような制度改正により、いわゆる64歳11ヶ月問題は消失する。

¹² 高在老は1985年改革の際、基礎年金の導入に伴う厚生年金の老齢年金化（それ以前は退職年金）によって廃止された。しかし、2000年改革の際に、財政上の辻褄あわせが必要となったため、制度として復活された。

¹³ さらに、もう一步ふみこんで繰り下げの制度そのものを廃止するという考え方もありうる。繰り下げ増額率は年金数率上、中立的に設定されているので、繰り下げの制度は年金財政に影響がないことになっている。ただ、年率で8.4%の利回りを約束する金融商品は現在、日本には無く、それを利用できる人は事実上、高所得者に限られている。さらに、老齢であれ退職であれ、受給開始時点が選択可能であることは他の要件（障害や遺族）と異なる。それを保険事故とする場合、繰り下げを認めることには疑問が生じうる。現に、繰り下げ制度を設けていない国もある（たとえばフランス）。

¹⁴ ただ、マクロ経済スライド下では既に年金受給している人の給付も実質減となる。この点は法定支給開始年齢の引き上げとは大きく異なる。マクロ経済スライドには、これから年金を受給しはじめる世代の年金給付を守る効果がある。

5. 結びに代えて

65歳以降の在職老齢年金制度は2020年改革では存置される方向であるものの、2025年改正では仕切りなおしの上で、その廃止を含めて再検討される必要がある。その再検討にあたり、本稿が「たたき台」となれば、誠に幸いである。

【謝辞】

本稿の準備段階において年金数理関係者の研究会および年金シニアプラン総合研究機構の研究会で参加者から多くの有益な助言や適切なコメントを頂戴した。また、富岡亜希子さんからご支援・ご協力を賜った。さらに、本稿の基礎になった研究に対して日本学術振興会から科学研究費補助金による研究助成を受けた（課題番号：19H01496、16H03629）。記して心より厚くお礼申しあげる次第である。

参考文献

- 宇野 裕（2019）「在職年金制度：求められる改正の方向性」（公財）年金シニアプラン総合研究機構・コラム欄、10月27日。
- 厚生労働省年金局（2019a）「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しの関連試算—2019（令和元）年オプション試算結果—」第9回社会保障審議会年金部会、資料3-1、8月27日。
- 厚生労働省年金局（2019b）「在職老齢年金制度の見直し」第11回社会保障審議会年金部会、資料1、10月9日。
- 高山 憲之（2018）「人生100年時代に備える：年金を高年齢雇用促進型に」日本経済新聞・経済教室、5月31日。
- 高山 憲之・白石 浩介（2020）「60歳定年経験者の定年後における就業と離職：パネルデータ分析」『年金研究』12。

付表 報酬比例部分の年金月額 20 万円：積算根拠

1954年4月2日生まれ | 高卒直後の1973年4月に加入、65歳直前の2019年3月に脱退

① 1973年4月～2003年3月まで

期間（年月）	月収	×	再評価率	×	月数	=	年収合計 （万円）
73.4～73.10	13.4	×	3.810	×	7	=	357.4
73.11～75.3	20	×	2.796	×	17	=	950.6
75.4～76.7	20	×	2.380	×	16	=	761.6
76.8～78.3	32	×	1.968	×	20	=	1259.5
78.4～79.3	32	×	1.809	×	12	=	694.7
79.4～80.9	32	×	1.715	×	18	=	987.8
80.10～82.3	41	×	1.544	×	18	=	1139.5
82.4～83.3	41	×	1.470	×	12	=	723.2
83.4～84.3	41	×	1.419	×	12	=	698.1
84.4～85.9	41	×	1.364	×	18	=	1006.6
85.10～87.3	47	×	1.291	×	18	=	1092.2
87.4～88.3	47	×	1.257	×	12	=	708.9
88.4～89.11	47	×	1.227	×	20	=	1153.4
89.12～91.3	53	×	1.153	×	16	=	977.7
91.4～92.3	53	×	1.100	×	12	=	699.6
92.4～93.3	53	×	1.070	×	12	=	680.5
93.4～94.3	53	×	1.047	×	12	=	665.9
94.4～94.10	53	×	1.027	×	7	=	381.0
94.11～95.3	59	×	1.027	×	5	=	303.0
95.4～96.3	59	×	1.006	×	12	=	712.2
96.4～97.3	59	×	0.994	×	12	=	703.8
97.4～98.3	59	×	0.981	×	12	=	694.5
98.4～99.3	59	×	0.969	×	12	=	686.1
99.4～00.3	59	×	0.968	×	12	=	685.3
00.4～00.9	59	×	0.968	×	6	=	342.7
00.10～01.3	62	×	0.968	×	6	=	360.1
01.4～02.3	62	×	0.967	×	12	=	719.4
02.4～03.3	62	×	0.973	×	12	=	723.9
					合計		20869.5

② 2003年4月～2019年3月まで

期間（年月）	月収	×	再評価率	×	月数	=	年収合計 （万円）
2003.4 ～ 2004.3	90	×	0.976	×	12	=	1054.1
04.4 ～ 05.3	90	×	0.977	×	12	=	1055.2
05.4 ～ 06.3	90	×	0.979	×	12	=	1057.3
06.4 ～ 07.3	90	×	0.979	×	12	=	1057.3
07.4 ～ 08.3	90	×	0.976	×	12	=	1054.1
08.4 ～ 09.3	90	×	0.960	×	12	=	1036.8
09.4 ～ 10.3	90	×	0.972	×	12	=	1049.8
10.4 ～ 11.3	90	×	0.977	×	12	=	1055.2
11.4 ～ 12.3	90	×	0.980	×	12	=	1058.4
12.4 ～ 13.3	90	×	0.981	×	12	=	1059.5
13.4 ～ 14.3	90	×	0.983	×	12	=	1061.6
14.4 ～ 15.3	90	×	0.955	×	12	=	1031.4
15.4 ～ 16.3	90	×	0.950	×	12	=	1026.0
16.4 ～ 17.3	90	×	0.953	×	12	=	1029.2
17.4 ～ 18.3	90	×	0.948	×	12	=	1023.8
18.4 ～ 19.3	90	×	0.938	×	12	=	1013.0
					合計		16722.7

$$\begin{aligned} & \text{(①の合計額 20869.5 万円)} \div 360\text{ヶ月 (30年)} = 57.97 \text{ (万円)} \\ & 57.97 \text{ (万円)} \times 0.00715 \times 30 \text{ (年)} = 12.43 \text{ (万円)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{(②の合計額 16722.7 万円)} \div 192\text{ヶ月 (16年)} = 87.10 \text{ (万円)} \\ & 87.10 \text{ (万円)} \times 0.00548 \times 16 \text{ (年)} = 7.64 \text{ (万円)} \end{aligned}$$

$$\text{年金給付月額} : 12.43 + 7.64 = 20.07 \text{ (万円)}$$

$$\text{年金給付年額} : 20.07 \times 12\text{ヶ月 (1年)} = 240.9 \text{ (万円)}$$

$$\text{繰り下げ増額分 (70歳まで繰り下げ、年額)} : 240.9 \times 0.42 = 101.2 \text{ (万円)}$$

注：再評価率表は平成31年度（令和元年度）版を用いた。