ALPS ECONOMY

>>> 家庭経済

生涯現役時代に知っておきたい労働形態と社会保険

寿命の延びとともに65歳以降の就業率も増加

先日、厚生労働省から発表された「令和5年簡易生命表」を見ると、男女ともコロナの影響を脱して平均寿命が前年を上回りました。男性は81・09年、女性は87・14年です。同時に発表された90歳までの生存率を見ると男性で26・0％、女性で50・1％でした。男性の4人に1人、女性の半分は90歳を超えているということです。大変な長生きの時代になっています。こんな時代ですから、定年あるいは再雇用・継続雇用の後にどんな働き方があるのかを知っておく必要が高まっているのではないでしょうか。

定年後の働き方に大きな影響を与える法律があります。「高年齢者雇用安定法」という法律です。これにより、事業主に、

① 65歳まで定年年齢を引き上げる
② 希望者全員を対象とする、65歳までの継続雇用制度を導入する
③ 定年制の廃止

の3つのどれかを選ぶように義務付けています（ただし、令和3年4月改正で70歳までの就業機会確保が努力義務になっています）。実際には、②の希望者全員を対象とする、65歳までの継続雇用制度を導入する企業が多いようです。働く側も、定年後の働き方として、それまで勤めていた企業などでの再雇用や雇用延長制度などを使って、65歳まで働き続ける人が多く見られます。

中には、公務員のように定年自体を段階的に65歳まで延長するという職場もあります。しかし問題は、さらにその先の65歳以降の働き方です。実際「2023年 労働力調査」（総務省）を見ると、65歳以上の高齢者の就業率が上昇し、2023年は65歳以上の人口の25・2％を占めています。65歳以上の人でも4人に1人が働いている計算です。65歳～69歳に限ると52・0％と半分以上、75歳以上でも11・4％が働いています。

ただし、65歳以降も雇用されて働く場合、非正規雇用の割合が高くなります。「令和5年版高齢社会白書」によると、雇用されて働く人（役員を除く）のうち男性の非正規雇用者率は、65歳～69歳で67・3％、70～74歳で74・7％、75歳以上で76・2％、同じく女性は84・3％、84・3％、75・0％となっています。非正規雇用には、パート・アルバイト、嘱託社員、契約社員、派遣社員などがあります【図表1】。

労働形態により異なる「社会保険」と「労働保険」

定年あるいは再雇用・継続雇用の後の労働形態によって、加入する社会保険や労働保険が異なります【図表2】。

それまでの職場を辞めた後も企業や役所に雇用されるサラリーマンとして働く場合は、「被雇用者」として、労働条件にもよりますが、条件が合えば、職場の厚生年金や健康保険、介護保険等に加入することになり、定年前と同じく保険料は雇用主と折半することになります。扶養する家族がいる場合は、定年前と同じく被扶養者として自分が加入する健康保険に加入させること

社会保険労務士・
ファイナンシャルプランナー
森本 幸人

［もりもと・ゆきと］証券会社勤務後に社会保険労務士及びファイナンシャルプランナーの事務所を開設して独立。独立後は、リタイアメントセミナーを中心に全国各地で、講演・セミナーをしている。また、関連の書籍も出版している。CFP®、1級FP技能士、日本証券アナリスト協会認定アナリスト（CMA）。

【図表1】働き方（雇用形態）の種類と特徴

雇用形態＊1		雇用区分	雇用期間	勤務時間
正社員	正規	直接雇用	無期雇用	フルタイム＊2
パート・アルバイト	非正規		無期雇用または有期雇用	フルタイムもしくはパートタイム
嘱託社員			有期雇用	
契約社員				
派遣社員		派遣	有期雇用または無期雇用	

＊1 雇用形態は総務省「労働力調査」による　＊2 短時間正社員を除く

【無期雇用】特に雇用期間を定めない（または定年までの）雇用
【有期雇用】労働契約により期間を定めた雇用
【フルタイム】通常の労働者の１週間の所定労働時間
【パートタイム】１週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者の所定労働時間

出典：厚生労働省「どんな働き方があるの？ 無期雇用と有期雇用の違いは？」
https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/content/contents/001379264.pdf

【図表2】労働形態による社会保険と労働保険の違い

	被雇用者	自営業
名称	正社員、パート・アルバイト、嘱託社員、契約社員、派遣社員	個人事業主、フリーランス、業務委託、請負 等
社会保険	・健康保険、厚生年金、介護保険 ・保険料は労使折半。ただし、介護保険は65歳以上は全額自己負担 ※正社員の１日または１週の所定労働時間および１カ月の所定労働日数が常時雇用者のおおむね４分の３以上の場合。あるいは、以下の5つの要件をすべて満たす短時間労働者については、健康保険・厚生年金の被保険者 ① １週の所定労働時間が20時間以上であること ② 雇用期間が継続して2カ月以内の期間を超えて使用される見込みであること ③ 月額賃金が8.8万円以上であること ④ 学生でないこと ⑤ 特定適用事業所または任意特定事業所であること	・国民健康保険、国民年金、介護保険 ・保険料は全額自己負担 ※国民年金の加入は20歳～60歳 ただし、60歳以上で老齢基礎年金の受給資格期間を満たしていない場合や、保険料の納付期間が40年間より短い場合は、65歳になるまで任意加入できる
労働保険	・労災保険、雇用保険（65歳以上は高年齢被保険者） ・保険料は、労災保険が全額事業主負担、雇用保険は労使折半	労災保険に加入できる場合（「特別加入」という）もあるが、その場合は保険料の全額自己負担

ができます。家族の保険料はかかりません。

「介護保険」の保険料は、労働形態の違いだけではなく、年齢により大きく変わります。40歳～64歳は、介護保険の「第2号被保険者」として、雇用されている場合は、保険料は労使折半で半分を労働者、半分を雇用主が負担しますが、**65歳からは雇用されていても自営業でも同じく介護保険の「第1号被保険者」として全額自己負担**になります。保険料は、原則として、年金からの天引きです。

民間企業に適用される「労働保険」には、「労災保険」と「雇用保険」が含まれます。保険料については、労災保険は全額が事業主負担、雇用保険は労使折半です。「労働保険制度」に基づき、労働者を一人でも雇用していれば事業者は労働保険に加入し、保険料を納めなければなりません（農林水産業の一部を除く）。しかし、加入していない事業者も少なくないというのが実態のようです。

一方、雇われない働き方として個人事業主やフリーランス、業務委託、請負などがあり、これらは自営業に含むことができます【図表3】。自営業の場合は、自分で社会保険や労働保険に加入することになります。

社会保険とは、健康保険、国民年金や厚生年金、介護保険などのことです。定年後に自営業で働く場合の社会保険は、主には国民健康保険と介護保険です（国民年金の加入は原則60歳まで）。いずれも保険料は全額自分で負担します。国民健康保険について、扶養する家族がいる場合は、家族がそれぞれ加入して被保険者となります。**国民健康保険には「扶養」や「被扶養」という制度が無く、加入する人は全員「被保険者」として保険料がかかります。**

労災保険について、自営業者は「特別加入」であり、加入できるケースが限られています。ただし、令和6年11月に「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されたことに伴い、その対象は拡大されています。労災保険の保険料は全額自己負担です。

自営業の人で、自分で会社を設立して事業を行う場合は、事業主として社会保険に加入することになります。この場合は、扶養する家族がいれば被扶養にすることができます。加入できる社会保険は被雇用者であるサラリーマンと同じで、厚生年金や健康保険、介護保険です。保険料は労使折半ですが、自分が会社を経営しているわけですから、実質的には保険料は全額自己負担となります。

「雇われて働く」「自営業で働く」どちらが得なのか？

定年後の労働形態により加入する社会保険や労働保険が変わってくるという説明をしましたが、では、働く人にとって「雇われて働く」と「自営業で働く」のどちらが得なのか、あるいは保険料などの負担が軽いのかと言えば、一般的には雇われて働くほうが保険料などの負担は軽くなります。何と言っても、労使折半で保険料の半分を

【図表3】雇われない働き方

自営業	自ら独立して事業を営むこと。個人経営の商店・工場・農業などの事業主や開業医なども含まれる
個人事業主	法人を設立せず、継続して事業を行っている個人。税務署に開業届を提出する。税法上、「個人事業主」として区分される。人を雇用していても法人でなければ個人事業主
フリーランス	特定の会社や組織だけの仕事をするのではなく、独立した形で自分の専門知識やスキルを提供し対価を得る
業務委託、請負	注文主との委託契約や請負契約により仕事をする

注）上記は定義がはっきりしているわけではない

雇用主が支払ってくれるわけですから、これに勝るものはありません。

また、人に雇われる働き方（被雇用者＝サラリーマン）のメリットとして、条件を満たせば、定年後も厚生年金に加入できることがあります。厚生年金に加入して働けば、その分だけ将来受け取れる老齢厚生年金額が増えます。以前は定年後に厚生年金に加入して働いても、実際に老齢厚生年金額が増えるのは、仕事を辞めた時か70歳になった時でしたが、現在は、「在職定時改定」により66歳以降は毎年年金の増額が行われるようになり、働きがいをすぐに感じられるようになりました。

また、厚生年金に加入するということは、同時にサラリーマンが加入する健康保険にも加入するということですが、このサラリーマンが加入する健康保険も自営業の場合に加入する国民健康保険とは違い、大きなメリットがあります。

まず、保険料の半分を雇用主が支払ってくれます。扶養する家族がいる場合、家族は被扶養者として保険料の負担なく健康保険に加入できます。また、サラリーマンが加入する健康保険の保険料の算定で対象となるのは、もらった給与（給料と賞与）だけです。給与に加えて年金をもらっていても、年金は算定対象とはなりません。

それに対して、自営業者が加入する国民健康保険は、その年のすべての収入が保険料の算定対象で、年金も含まれます。地域によっては、その人が持っている固定資産も保険料の算定対象となったりします。ですから、同じような収入でも、国民健康保険の保険料のほうがサラリーマンの健康保険よりも高いということはよくあります。特に国民健康保険の財政が厳しい地域などでは、結構高額な保険料になったりします。

また、病気やケガで働けなくなり給与が出ない場合、サラリーマンが加入する健康保険なら「傷病手当金」がありますが、国民健康保険には一般的にその制度がありません。

雇われて働く場合に適用される「在職老齢年金」制度

ここまで雇われて働くことのメリットを多く述べてきましたが、逆に雇われて働く場合に不利になることもあります。それが「在職老齢年金」制度です。

「在職老齢年金」制度は、65歳になって老齢厚生年金が受け取れるようになっても、厚生年金に加入しながら働いていると、給料や賞与と老齢厚生年金の合計金額によって、老齢厚生年金の支給額が減らされる制度です。自営業で雇われない働き方をする場合、この制度は適用されません。

以前、私が所属する社会保険労務士会のボランティアで、無料の年金相談会に相談員として参加した時、「老齢厚生年金をもらったことがない」という人が相談に来ました。見るからに年金が受け取れる年齢を十分に過ぎている人でしたので、不思議に思っていろいろ尋ねてみたら、その人は、中小企業の経営者でした。中小企業の経営者は厚生年金に加入する義務があり、支給開始年齢になれば老齢厚生年金を受け取れるわけですが、この時に邪魔をしていたのが、在職老齢年金制度でした。経営者でそれなりの給料や賞与があったため、在職老齢年金の仕組みで計算すると受給できる老齢厚生年金がゼロだったわけです。ですから、ご本人は「老齢厚生年金を一度ももらったことがない」ということになったのでした。ちなみに、この場合でも国民年金から支給される老齢基礎年金は減額されることなくそのまま受け取れます。

在職老齢年金の仕組みは、次の通りです。まず、対象となるのは、老齢厚生年金を受給できる人が、厚生年金の被保険者である時です。つまり、65歳を過ぎて老齢厚生年金を受給できる人が、厚生年金に加入しながら働いている場合ということです。その場合に、受給している老齢厚生年金の「基本月額」と「総報酬月額相当額」に応じて、年金額が一部または全額支給停止となります【図表4】。すなわち減額です。令和6年度は、基本月額と総報酬月額相当額を合計して50万円を超える場合に一部または全額支給停止されます。この基準額は毎年見直されます。

70歳からの在職老齢年金

平成19年4月以降に70歳に達した方が、

70歳以降も厚生年金の適用される事業所（厚生年金適用事業所）に勤務している場合、厚生年金の被保険者ではありませんが（本来、厚生年金の加入は70歳までなので）、在職老齢年金制度が適用されます。

本来、在職老齢年金は、厚生年金の被保険者でありながら老齢厚生年金を受け取る場合、老齢厚生年金の受給額を制限する制度です。ですから、70歳になって厚生年金に加入しなくなった場合は、在職老齢年金の制度は適用されないはずです。しかし、平成19年4月以降に70歳に達した人が、厚生年金適用事業所で働く場合は、この在職老齢年金の仕組みが継続されることとなったのです。それ以前に70歳になった人には適用されません。

以前は、年金を受け取りながら厚生年金に入って働く場合、厳しい給付制限がありました。最初の頃は、厚生年金適用事業所で働くと、年金額を単純に2割減額するという時代もありました。それが徐々に緩和され、今のような制度になりました。社会保障審議会（年金部会）の議論では、在職老齢年金の仕組みが高齢者の労働参加を阻害しているという指摘も行われているようです。将来的には、さらに働きながら年金を受け取りやすくなる方向で改正されるかもしれません。

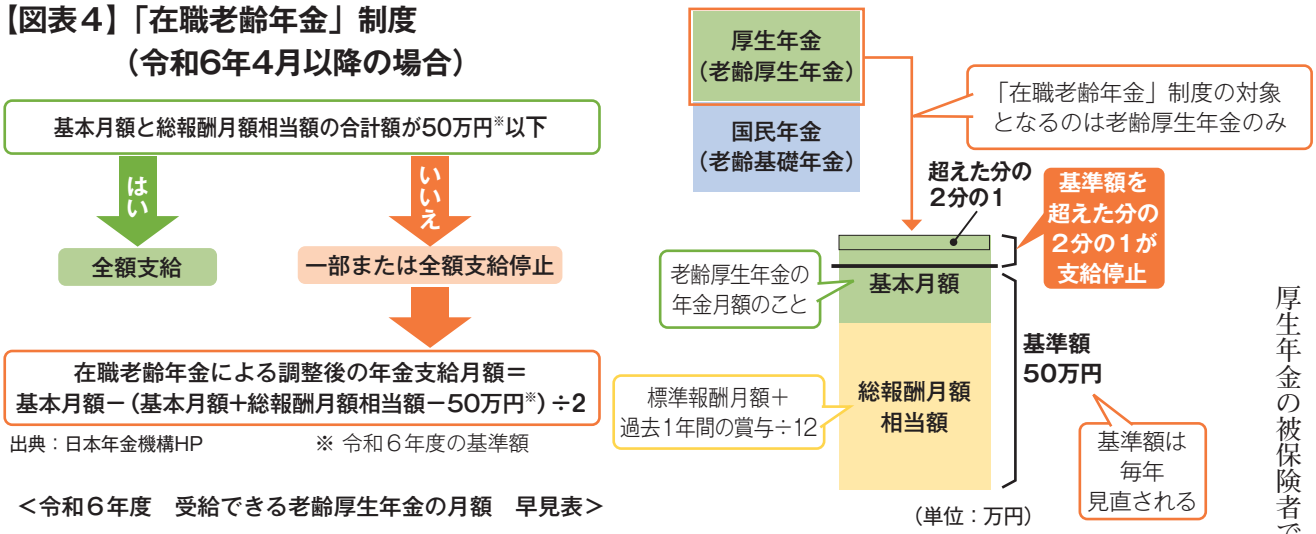
これらの在職老齢年金の仕組みは、あくまでも被雇用者、サラリーマンとして働く場合に適用されるものです。**自営業で働く場合は、在職老齢年金制度は適用されず、満額の老齢厚生年金が受け取れます。**これは、社会保険の面で自営業者が有利になる数少ない点です。

「生きがい」としての仕事

働く形態によって、加入できる社会保険や労働保険が違うという話をしてきましたが、超長寿社会になってくると「働く」ということが「お金を稼ぐ」ためだけでなく、「生きがい」として重要になってきます。人生90年、100年と長期になっても、定年や再雇用・継続雇用で勤められる年齢が65歳とすると、その後に30年近い期間が残ることになります。この期間を趣味などで過ごす人が多いと思いますが、それに仕事を加えることができれば、一石二鳥あるいは三鳥の効果があります。収入アップや健康の保持にも、「働く」ことは効果があります。

定年後も社会の一員として経済活動を支えていく「生きがい」としての「働き方」も増えていく、そういう生き方が始まっているように感じます。そういう時代には、自分でいつまで働くかを決められる働き方である自営業の魅力も捨てがたいと思います。人に雇われる働き方（被雇用者＝サラリーマン）は、当然ながら、雇ってくれる人がいなくなると働くことができません。自分の意志で働くかどうかを決められる自営業は、仕事を生きがいととらえる時代には相応しい働き方になるように思われます。働く形態にはそれぞれメリット・デメリットがあるので、事前によく理解しておくことが必要です。

【図表４】「在職老齢年金」制度（令和6年4月以降の場合）



出典：日本年金機構HP　※ 令和６年度の基準額

＜令和６年度　受給できる老齢厚生年金の月額　早見表＞

（単位：万円）

年金月額＼月給＊	10万円	15万円	20万円	25万円	30万円	35万円	40万円
10万円	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
15万円	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	12.5
20万円	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	17.5	15.0
25万円	25.0	25.0	25.0	25.0	22.5	20.0	17.5
30万円	30.0	30.0	30.0	27.5	25.0	22.5	20.0

＊月給以外に賞与がある場合は、過去１年間の賞与を12分の１したものを加える